

University of Groningen

Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007

Andriessen, Iris; Dagevos, Jaco; Nievers, Eline ; Boog, Igor

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2007

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

*Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen
op de arbeidsmarkt 2007*

Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007

Iris Andriessen
Jaco Dagevos
Eline Nievers
Igor Boog



Sociaal en Cultureel Planbureau/Art.1
Den Haag/Rotterdam, november 2007

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2007

SCP-publicatie 2007/28

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: Bureau Stijlzug, Utrecht

Omslagfoto: © Ger Loeffen/Hollandse Hoogte

ISBN 978 90 377 0331 3

NUR 740

Dit rapport is gedrukt op chloorvrij papier.

Voorzover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 vx Den Haag

Telefoon (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

Inhoud

Voorwoord	9
Samenvatting en conclusies	11
Deel 1 Verkenning van het probleem	31
1 Doel, definities, methoden en theorie	33
1.1 Doelstelling en opzet	33
1.2 Wat is discriminatie?	34
1.3 Het meten van discriminatie	37
1.3.1 Onderzoek naar (de uitkomsten van selectiegedrag van) werkgevers	38
1.3.2 Onderzoek gericht op allochtonen: ervaren discriminatie	42
1.4 Theorieën over (arbeidsmarkt)discriminatie	43
1.5 Verwachtingen	48
Noten	50
2 Arbeidsmarktdiscriminatie: bevindingen uit Nederlands onderzoek	52
2.1 Inventarisatie van Nederlands onderzoek	52
2.2 Werkloosheid	52
2.2.1 Op zoek naar arbeidsmarktdiscriminatie via kwantitatief onderzoek	52
2.2.2 Praktijktests en anoniem solliciteren	59
2.2.3 Onderzoek naar de opvattingen van werkgevers over allochtone kandidaten	65
2.2.4 Ervaren discriminatie	73
2.3 Werkenden: de rol van discriminatie	81
2.3.1 Beroepsniveau	81
2.3.2 Vaste en tijdelijke banen	85
2.3.3 Beloningsdiscriminatie	86
2.3.4 Interne promotie en omgang op de werkvloer	90
2.4 Uitstroom	93
2.5 Conclusies en implicaties voor de rest van de monitor	94
Noten	97
Deel 2 Kwantitatief onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie	99
3 Discriminatie op de arbeidsmarkt: kwantitatieve analyses	101
3.1 Op zoek naar de onverklaarde rest	101
3.2 Relevante factoren, ongemeten kenmerken en verschillende gegevensbestanden	102
3.3 Methoden: decompositie van verschillen	106
3.4 Werkloosheid	106

3.5	Arbeidsrelatie: vaste en flexibele dienstverbanden	111
3.6	Beroepsniveau	114
3.7	Allochtonen uit het mbo en uit het hbo/wetenschappelijk onderwijs	120
3.7.1	Allochtone mbo'ers van school naar werk: gelijke kansen op een (goede) baan?	121
3.7.2	Hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt	125
3.8	De positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt	127
3.9	Conclusies	137
	Noten	140
<i>Deel 3</i>	<i>Ervaren discriminatie</i>	143
4	<i>Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties</i>	145
4.1	Groepsgesprekken over ervaren discriminatie	145
4.2	Zoeken naar werk	148
4.3	De werkvloer	153
4.4	Uitstroom	160
4.5	Rol van discriminatie voor de positie op de arbeidsmarkt	161
4.6	Gedragsconsequenties	163
4.7	Verschillen tussen en binnen groepen	169
4.8	Vluchtelingen	171
4.9	Conclusies	172
	Noten	175
5	<i>Klachten over ervaren discriminatie</i>	176
5.1	Ervaren discriminatie: analyse van klachten	176
5.2	Omvang van de bij ADB's ingediende klachten	177
5.2.1	Aantal klachten over discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt	177
5.2.2	Domeinen van de arbeidsmarkt	179
5.2.3	Aard van discriminatie	181
5.2.4	Klachtindieners naar afkomst	183
5.2.5	Klachtindieners naar geslacht	185
5.2.6	Bedrijfssector	186
5.3	Aard van bij ADB's ingediende klachten: dossieranalyse	186
5.3.1	Werving en selectie	187
5.3.2	Werkvloer en uitstroom	188
5.4	Conclusies	193
	Noten	195
6	<i>Oordelen van de Commissie gelijke behandeling</i>	198
6.1	Ervaren discriminatie: analyse van oordelen	198
6.2	Omvang van ervaren discriminatie waarover de CGB heeft geoordeeld	199
6.3	Aard van de ervaren discriminatie waarover de CGB heeft geoordeeld	202

6.3.1	Werkzoekenden en stagiairs	202
6.3.2	Werkenden	206
6.4	Opvolging: na het oordeel van de CGB	210
6.5	Conclusie	210
	Noten	213
	<i>Summary</i>	214
	<i>Bijlagen</i>	
Bijlage A	Gebruikte databestanden (te vinden op www.scp.nl/discriminatiemonitor2007)	
Bijlage B	Decompositie op nettoparticipatie	234
Bijlage C	Technische toelichting: decompositiemethoden	236
	Noten	242
Bijlage D	Onderzoeksverantwoording focusgroepen	243
	Noten	252
Bijlage E	Gesprekspuntenlijst focusgroepen	253
Bijlage F	Klachten over ervaren discriminatie: beschikbare gegevens	260
Bijlage G	De stap naar de rechter: beschikbare informatie	266
	Noten	268
	<i>Literatuur</i>	269
	<i>Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau</i>	277

Voorwoord

De kiem voor de *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt* werd gelegd op 1 december 2005, toen tijdens de werktop door overheid en sociale partners afspraken zijn gemaakt om de participatie van allochtonen op de arbeidsmarkt te bevorderen en discriminatie te bestrijden. Deel van deze afspraken was dat er onderzoek naar discriminatie zou worden verricht.

Er lijkt nu meer aandacht te zijn voor de invloed van discriminatie op de positieverwerving van allochtone groepen dan enkele jaren geleden. In het Coalitieakkoord vormt de aanpak van discriminatie een van de speerpunten van het kabinetsbeleid. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft in enkele van zijn recente publicaties gewezen op het belang van het tegengaan van discriminatie.

In deze eerste *Discriminatiemonitor* is de reeds beschikbare empirische kennis over arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland samengebracht, zijn nieuwe kwantitatieve analyses uitgevoerd, en is met allochtone werkenden en werkzoekenden gesproken over hun ervaringen met discriminatie; tevens is een inventarisatie uitgevoerd van klachten en verzoeken om een oordeel die werden ingediend bij antidiscriminatiebureaus respectievelijk de Commissie gelijke behandeling. De bevindingen wijzen erop dat discriminatie inderdaad een rol speelt bij het niet vinden van werk.

De *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt* is een coproductie van het Sociaal en Cultureel Planbureau en Art.1 en is uitgevoerd op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dank gaat uit naar de voor deze monitor ingestelde begeleidingscommissie, die op betrokken wijze de conceptteksten van commentaar heeft voorzien. In het bijzonder gaat dank uit naar mr. drs. Judith Helmons van het ministerie van SZW, die op prettige wijze heeft toegezien op de voortgang en de inhoud van de *discriminatiemonitor*. Dr. Klarita Sadiraj, als onderzoeker verbonden aan het SCP, heeft belangrijke adviezen uitgebracht bij de uitvoering van de kwantitatieve analyses.

Prof. dr. P. Schnabel
directeur SCP

H.G. Fermina
directeur Landelijk Bureau Art.1

Samenvatting en conclusies

Jaco Dagevos, Eline Nievers, Iris Andriessen (SCP) en Igor Boog (Art.1)

De conclusies samengevat

- Diverse onderzoeksbevindingen wijzen erop dat discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt met name de toetreding tot de arbeidsmarkt (instroom) en het verkrijgen van vast werk belemmert.
- Discriminatie lijkt minder invloed te hebben op de positie van allochtone werkenden. Allochtonen en autochtonen met vergelijkbare, voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken als opleiding, ervaring en kennis van de Nederlandse taal, hebben vergelijkbare beroepsposities en inkomens.
- De Marokkaanse groep lijkt het meest met discriminatie te worden geconfronteerd.
- De tweedegeneratie-Antillianen laten het gunstigste beeld zien: zij hebben nagenoeg dezelfde kansen op (vast) werk als autochtonen.
- De verschillen in arbeidsmarktpositie tussen autochtone en allochtone vrouwen worden beter verklaard door de in het model opgenomen variabelen, dan de verschillen tussen autochtone en allochtone mannen. Wellicht treft etnische discriminatie allochtone vrouwen minder dan allochtone mannen. Nader onderzoek moet hierover echter meer duidelijkheid geven. Surinaamse vrouwen nemen een bijzondere positie in: (goed geïntegreerde) Surinaamse vrouwen verschillen in arbeidsmarktpositie niet van vergelijkbare autochtone vrouwen.
- Circa 20% van de niet-werkende Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen is van mening dat zij vanwege discriminatie minder kansen hebben op een baan dan autochtonen. De andere 80% vindt dat er sprake is van gelijke kansen op de arbeidsmarkt of noemt andere factoren.
- In de periode 2004-2006 werden bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) per jaar gemiddeld 400 klachten en meldingen ingediend over arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse allochtonen. De meeste van deze klachten betreffen discriminatie op de werkvloer (43%), gevolgd door werving en selectie (24%) en (dreigende) beëindiging van het dienstverband (12%). De meeste klachten worden ingediend door Marokkanen. Veel klachten hebben betrekking op het dragen van een hoofddoek.
- De CGB sprak in de periode 2004-2006 93 oordelen uit over ervaren discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. In meer dan de helft van de gevallen werd de klacht door de CGB gegrond verklaard. De meeste oordelen (40%) betreffen werving, selectie en arbeidsbemiddeling. In 30% van de oordelen spelen verhoudingen op de werkvloer – discriminerende bejegening, waaronder pesterijen en belediging – een rol.

- Niet-westerse allochtonen ervaren dat zij zich meer moeten inspannen dan autochtonen om dezelfde arbeidsmarktpositie te bereiken. Zij hebben vaak het gevoel dat ze zich extra moeten bewijzen en dat er extra op hen wordt gelet. Zij ervaren dat zij voortdurend moeten laten zien dat zij niet beantwoorden aan het – ongunstige – beeld van hun groep.
- Allochtone werkzoekenden houden rekening met discriminatie door onder andere specifieke bedrijven en sectoren te mijden, geen geboortelandgegevens op te nemen in de sollicitatiebrief en de hoofddoek af te doen op het werk.

Aanleiding en doel

Tijdens de werktop op 1 december 2005 hebben overheid en sociale partners het streven uitgesproken de arbeidsparticipatie van niet-westerse allochtonen te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. Ook is toen de aanbeveling gedaan om een Discriminatiemonitor te ontwikkelen. Deze publicatie is hiervan het resultaat.

De Discriminatiemonitor heeft als brede doelstelling om de aard en omvang van arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse allochtonen vast te stellen, te bepalen welke ontwikkelingen zich hierin hebben voorgedaan en aan te geven welke betekenis discriminatie heeft voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen.

De monitor gaat uit van een algemene definitie, waarin discriminatie wordt omschreven als het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde allochtone groepering of tot een bepaalde allochtone groepering worden gerekend. Aan de nadelige behandeling kan afkeer van allochtone groepen ten grondslag liggen, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Indirecte discriminatie verwijst naar gedrag en regelgeving die onbedoeld allochtone groepen uitsluiten. Statistische discriminatie is het verschijnsel waarbij (vermeende) kenmerken van een groep aan individuele leden van die groep worden toegeschreven. Omdat in selectieprocessen niet alle relevante eigenschappen van een individuele kandidaat kunnen worden ingeschat, is het beeld van een groep waartoe de kandidaat behoort of wordt gerekend, medebepalend voor de selectie van die kandidaat.

Verschillende methoden

Discriminatie laat zich wetenschappelijk moeilijk vaststellen. Er bestaan diverse methoden van onderzoek, die zich onderscheiden doordat het perspectief is gericht op:

- 1 de achtergronden en uitkomsten van selectiegedrag van werkgevers, en
- 2 de ervaringen van allochtonen met discriminatie.

De verschillende methoden worden hieronder beschreven.

- 1 *Achtergronden en uitkomsten van selectiegedrag van werkgevers*
 - A Kwantitatieve analyses: deze hebben als doel vast te stellen of allochtonen met dezelfde, voor de arbeidsmarkt relevante, kenmerken als autochtonen, ook

dezelfde arbeidsmarktpositie hebben. Indien dit niet zo is en het verschil niet verklaard kan worden door verschillen in individuele kenmerken, is er sprake van een 'onverklaarde rest'. Deze vormt een aanwijzing voor het bestaan van discriminatie. Het gaat hier om een aanwijzing, omdat het doorgaans niet mogelijk is om voor alle relevante kenmerken te controleren ('ongemeten kenmerken').

- B Onderzoek naar opvattingen van werkgevers over allochtone sollicitanten en werknemers; dergelijk onderzoek neemt meestal de vorm aan van surveys waarin werkgevers wordt gevraagd of en onder welke omstandigheden ze allochtonen aannemen en welke beelden ze hebben van de arbeidsprestaties van allochtonen. Ook wordt werkgevers wel gevraagd fictieve cv's (vignetten) te ordenen. Deze studies richten zich in het bijzonder op de houdingen (vooroordelen) van werkgevers ten aanzien van allochtone sollicitanten en minder op het gedrag.
- C Praktijktests; in deze vorm van quasi-experimenteel onderzoek solliciteren een allochtone en autochtone kandidaat met exact dezelfde kenmerken op een vacature, waarna bezien wordt of er verschillen zijn in behandeling. Een goed uitgevoerde praktijktest toont duidelijk aan of er al dan niet discriminatie in het spel is.

2 Ervaringen van allochtonen met discriminatie

- D Onderzoek naar de ervaringen van allochtonen met arbeidsmarktdiscriminatie; dit kan in de vorm van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Vastgesteld wordt onder meer of en hoe vaak allochtonen discriminatie hebben ervaren, welke vorm die aanneemt en op welk domein van de arbeidsmarkt (instroom, tijdens het werk, uitstroom) die vooral betrekking heeft. Voorts kan in kaart worden gebracht welke consequenties ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie hebben voor het gedrag van allochtone werkenden en werkzoekenden. Ervaringen met discriminatie zijn een belangrijk onderzoeksobject. Echter, het aantal ervaringen met discriminatie is niet gelijk aan het aantal werkelijke gevallen van discriminatie. Ervaren discriminatie hoeft niet altijd gebaseerd te zijn op feitelijke discriminatie en daadwerkelijke discriminatie zal niet altijd worden herkend.
- E Inventarisatie van klachten over discriminatie bij instanties; in Nederland kunnen allochtonen met klachten over (arbeidsmarkt)discriminatie terecht bij onder meer antidiscriminatiebureaus (ADB's) en de Commissie gelijke behandeling (CGB). Aangezien voor een deel van de klachten bij ADB's relatief uitgebreide dossiers worden aangelegd en de CGB onderzoek doet naar bepaalde zaken, leveren deze gegevens specifieke informatie op over de aard van ervaren discriminatie. Deze gegevens geven echter niet meer dan een globaal beeld van de omvang van ervaren discriminatie: niet iedereen met ervaringen met discriminatie zal dit melden. Bovendien wijzen ingediende klachten niet altijd op discriminatie.

Discriminatiemonitor 2007

Omdat discriminatie zich moeilijk laat vaststellen en geen van de methoden een sluitend antwoord geeft, is één van de uitgangspunten van de monitor dat er gebruik gemaakt moet worden van een combinatie van methoden. In de monitor van 2007 zijn uitgebreid kwantitatieve analyses (A) uitgevoerd, is er onderzoek verricht naar ervaren discriminatie via focusgroepgesprekken (D) en is een inventarisatie gemaakt van klachten over discriminatie bij ADB's en de CGB (E). Tevens is het vraagstuk van arbeidsmarktdiscriminatie verkend via een uitgebreide literatuurstudie. Hierin is aandacht besteed aan de conceptualisering van discriminatie, aan theorievorming en aan methoden om discriminatie te meten. Via literatuurstudie is eveneens het eerder in Nederland uitgevoerde onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie samengebracht.

In de monitor van 2007 blijven onderzoek onder werkgevers (B) en praktijktests (C) dus buiten beschouwing. Voor de komende jaren is er in het kader van de Discriminatiemonitor echter nader onderzoek voorzien, om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Uitkomsten van de kwantitatieve analyses

Kwantitatieve analyses naar arbeidsmarktdiscriminatie zijn erop gericht vast te stellen of allochtonen en autochtonen die dezelfde, voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken hebben, ook dezelfde arbeidsmarktpositie hebben. Wanneer dit niet zo is, kan discriminatie een van de achterliggende oorzaken zijn van het verschil. Naast discriminatie kunnen echter ook ongemeten kenmerken verantwoordelijk zijn voor de zogenoemde onverklaarde rest. Gegevensbestanden bevatten immers nooit alle relevante kenmerken, zodat ongemeten individuele kenmerken altijd een rol spelen bij de interpretatie van de uitkomsten. In deze monitor is getracht dit probleem zoveel mogelijk te minimaliseren. Er is voor gekozen om de analyses uit te voeren op meerdere databestanden. Hierdoor konden we niet alleen rekening houden met verschillen in kenmerken als opleiding en ervaring, maar ook met het feit dat allochtonen verschillen in de mate van sociaal-culturele integratie (contacten, taal) en landspecifiek kapitaal (o.a. Nederlandse diploma's, kennis van de Nederlandse samenleving en arbeidsmarkt).

Teneinde een zo goed mogelijke vergelijking te kunnen maken van de individuele kenmerken van allochtonen en autochtonen, zijn vier analyses uitgevoerd:

- een analyse voor de totale groep allochtonen op basis van de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS;
- een separate analyse in de EBB van de tweede generatie;
- een analyse van de categorie allochtonen met een goede beheersing van het Nederlands, die in hun vrije tijd (veelvuldig) contacten onderhouden met autochtonen, dit als indicatie van een goed geïntegreerde categorie allochtonen. De bronnen zijn de survey Leefsituatie allochtone stedelingen (LAS) en de Survey integratie minderheden (SIM);

- een analyse van de arbeidsmarktpositie van studenten die anderhalf jaar voor enquêtering het mbo of hbo/wetenschappelijk onderwijs hadden verlaten. Hiervoor is gebruik gemaakt van de bestanden van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

We veronderstellen dat landspecifiek kapitaal doorgaans aanwezig is bij de tweede generatie, bij allochtonen die het Nederlands goed beheersen en vrijetijdscontacten onderhouden met autochtonen en bij allochtonen die recentelijk uitgestroomd zijn uit het mbo of hbo/wetenschappelijk onderwijs. Het probleem van ongemeten kenmerken speelt bij deze categorieën een minder grote rol. Zij zijn goed vergelijkbaar met het autochtone arbeidsaanbod, omdat zij Nederlandse diploma's hebben, geen problemen hebben met de Nederlandse taal en een geringe sociaal-culturele afstand hebben ten opzichte van de autochtone hoofdstroom.

Onverklaarde rest

Via decompositie-analyses is het verschil in arbeidsmarktpositie tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen uiteengelegd; een deel van het verschil kan toegeschreven worden aan de in de analyse opgenomen kenmerken en een deel kan niet verklaard worden. Het deel dat niet verklaard wordt door de gemeten kenmerken, is de onverklaarde rest. Wanneer er sprake is van een onverklaarde rest, kan niet worden uitgesloten dat discriminatie de positieverwerving van allochtonen belemmert.

In de analyses zijn onderzocht: werkloosheid, het hebben van een vaste of flexibele baan en het beroepsniveau.

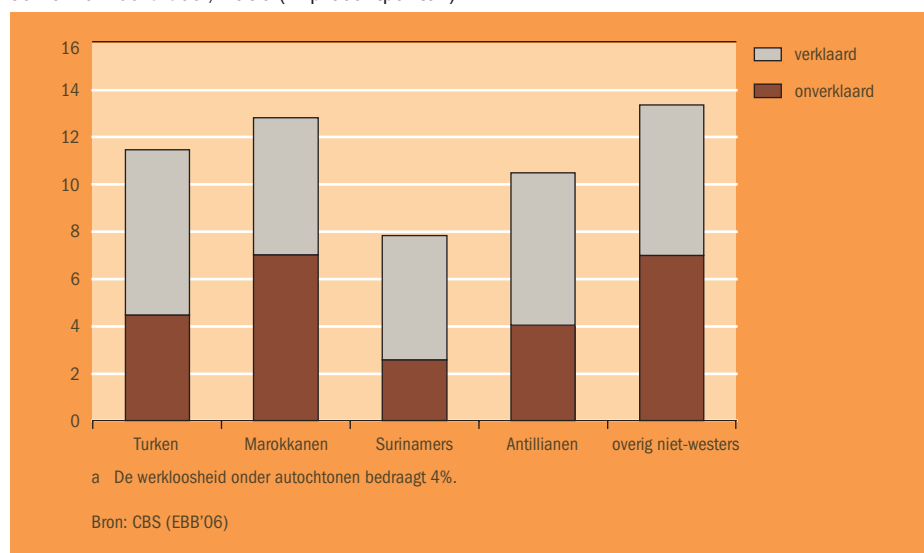
Werkloosheid

De analyses naar werkloosheid wijzen bijna zonder uitzondering op een aanzienlijke onverklaarde rest. Figuur S.1 toont de uitkomsten van de analyse op grond van de EBB. Zij laat zien welk deel van het verschil in werkloosheid tussen de betreffende allochtone groep en de autochtonen (4%) is toe te schrijven aan de in de analyse opgenomen kenmerken (opleiding, werkervaring, werkloosheidsgeschiedenis, leeftijd en geslacht in combinatie met de leeftijd van het jongste kind). Ter verduidelijking: in figuur S.1 leest men dat het verschil in werkloosheid tussen Turken en autochtonen 11 procentpunten bedraagt (totale hoogte van de eerste staaf) en dat ruim een derde deel van dit verschil (het zwarte deel van de staaf) niet verklaard wordt door verschillen in voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken. (Door ontbrekende waarnemingen (missings) op de onafhankelijke variabelen en door in de analyses gebruik te maken van ongewogen gegevens, kan het werkloosheidsverschil in de analyse afwijken van het feitelijke verschil. Dit is in het bijzonder het geval bij de Antillianen; feitelijke werkloosheid bedraagt 17%, in de analyse 14%.)

In zijn algemeenheid blijkt dat het verschil in werkloosheid tussen allochtone groepen en autochtonen niet volledig kan worden verklaard door de in de analyse opgenomen individuele kenmerken. De verschillen bij de Marokkanen en de overige niet-westerse allochtonen zijn groot; een betrekkelijk gering deel van de werkloosheidsverschillen is bij deze groepen toe te schrijven aan de in de analyse opgenomen kenmerken. Bij de Turken, Surinamers en Antillianen kan tussen de 60 en 65% van het verschil verklaard worden door de in de analyse opgenomen kenmerken, de rest blijft onverklaard.

Figuur S.1

Verskil in werkloosheid tussen autochtonen^a en allochtonen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2006 (in procentpunten)



In de EBB, die een algemeen arbeidsmarktonderzoek is, wordt geen onderscheid gemaakt naar in Nederland en in het buitenland behaalde opleidingskwalificaties; ook ontbreekt informatie over de beheersing van de Nederlandse taal en de sociaal-culturele integratie van allochtonen. Men zou kunnen aanvoeren dat de onverklaarde rest overwegend door deze, niet in de analyse opgenomen kenmerken wordt bepaald. Dit lijkt echter niet het geval te zijn. In vervolganalyses blijft er sprake van een onverklaarde rest: ook leden van de tweede generatie, goed geïntegreerde allochtonen en allochtonen die met een Nederlands mbo- of hbo/wo-diploma de arbeidsmarkt betreden, zijn in alle gevallen vaker werkloos dan autochtonen met dezelfde kenmerken. Marokkanen nemen over het geheel genomen de ongunstigste positie in; het grote verschil met autochtonen wordt slechts in geringe mate verklaard door verschillen in kenmerken. Ook bij de tweedegeneratie-Marokkanen zijn de verschillen zeer groot. De Turkse en Surinaamse tweede generaties nemen een tussenpositie in.

De tweedegeneratie-Antillianen laten het meest gunstige beeld zien; hun kansen op werkloosheid verschillen nauwelijks van die van autochtonen met dezelfde individuele kenmerken.

Eerder in Nederland uitgevoerd onderzoek bevestigt de uitkomsten van de kwantitatieve analyses naar werkloosheid, die in het kader van de monitor werden uitgevoerd: ook ouder kwantitatief onderzoek vindt steeds een onverklaarde rest. Ander onderzoek dat zich baseert op andere methoden wijst eveneens op de betekenis van discriminatie bij instroom. In de afgelopen jaren zijn praktijktests uitgevoerd met Marokkaanse en autochtone kandidaten voor functies en stages. In deze onderzoeken blijkt dat Marokkanen minder vaak worden aangenomen dan autochtone kandidaten met een vergelijkbaar profiel.

Verder wijst onderzoek naar de opvattingen van werkgevers over allochtone kandidaten uit, dat zij een voorkeursvolgorde aanleggen. In onderzoek naar arbeidsprestatiebeelden nemen Marokkanen in de rangorde van werkgevers systematisch de laagste plaats in. Dit was al zo in het begin van de jaren tachtig en bleek onveranderd het geval in onderzoek dat in 2002 is verschenen. Opvallend is steeds dat werkgevers die ervaring hebben met Marokkaanse werknemers (of breder: andere allochtone werknemers), gunstiger oordelen dan werkgevers die geen ervaring met hen hebben. Deze studies maken het aannemelijk dat statistische discriminatie een rol speelt; die houdt in dat beelden over een bepaalde groep, die doorgaans ongunstig zijn, meespelen in de beoordeling van een individuele sollicitant uit deze groep. Allochtonen vormen daarbij dus geen homogene groep. Werkgevers brengen een rangorde aan, in de beelden over de arbeidsprestaties van groepen en in de voorkeur die zij voor de diverse allochtone groepen hebben. De opvattingen van werkgevers wijzen op een tweedeling, waarbij aan Surinamers en Turken de voorkeur wordt gegeven boven Antillianen en Marokkanen (Kruisbergen en Veld 2002). De slechte beeldvorming van Marokkanen bij werkgevers komt dus overeen met onze bevindingen uit de kwantitatieve analyses.

Marokkanen zelf zijn, vaker dan andere groepen, bij afwijzing van mening dat er discriminatie in het spel is. Een survey wijst uit dat 60% van de Marokkanen die in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met een afwijzing, vermoedt of zeker weet dat er sprake is geweest van discriminatie. Bij Turken (49%) en Surinamers/Antillianen (17%) is dit (veel) lager (Van den Berg en Evers 2006). Dit alles vormt geen sluitend bewijs dat discriminatie Marokkanen vaker treft dan andere groepen, maar de uitkomsten wijzen wel allemaal in dezelfde richting.

De uitkomsten van de kwantitatieve analyses naar werkloosheidsverschillen tussen allochtonen en autochtonen, kunnen derhalve niet uitsluiten dat discriminatie de instroom van allochtone groepen belemmert. Ook eerder in Nederland verricht onderzoek wijst in die richting. Verschillen in de individuele kenmerken die in de analyse zijn opgenomen, kunnen niet volledig het verschil in werkloosheid verklaren. Er resteert een – bij sommige groepen forse – onverklaarde rest.

Niettemin moeten we een voorbehoud maken. De uitkomsten van onze kwantitatieve analyses kunnen beïnvloed zijn door ongemeten kenmerken, ondanks het gebruik van diverse relevante databestanden. Zo zijn de arbeidsoriëntatie, het zoekgedrag en zogenoemde *soft skills* van groot belang bij instroombeslissingen. De presentatie, de houding ten opzichte van de baan, de geëtaleerde motivatie – dit zijn criteria die de selectie beïnvloeden, zeker aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Hiervoor hebben we echter niet kunnen corrigeren. Maar dat deze kenmerken volledig verantwoordelijk zijn voor de onverklaarde rest, is evenmin waarschijnlijk; allochtonen zouden dan systematisch ongunstig op deze en andere ongemeten kenmerken moeten scoren. Dit is niet plausibel, gezien het feit dat we ook een forse onverklaarde rest waarnemen bij bijvoorbeeld hoger opgeleiden. Verder weten we uit ander onderzoek dat de arbeidsoriëntatie van allochtone werkzoekenden gemiddeld genomen niet ongunstiger is dan die van autochtone werkzoekenden (Dagevos 2007; Van Gent et al. 2006; Olde Monnikhof en Buis 2001).

Vast en tijdelijk werk

Allochtonen zijn vaker aangewezen op tijdelijke banen dan autochtonen met dezelfde relevante kenmerken. Hoger opgeleiden die het hbo of wetenschappelijk onderwijs hebben afgerond, verschillen echter niet van autochtone studiegenoten in de kans die zij hebben op een vaste baan.

Turken en overige niet-westerse allochtonen hebben het vaakst tijdelijk werk. Dit geldt ook voor de tweede generatie van deze groepen. Opnieuw zien we de gunstige positie van tweedegeneratie-Antillianen: nadat rekening is gehouden met de in het model opgenomen kenmerken, hebben zij even vaak vast werk als autochtonen. Bij tweedegeneratie-Surinamers is het verschil met autochtonen dat nog overblijft na controle klein.

Beroepsniveau (en arbeidsinkomen)

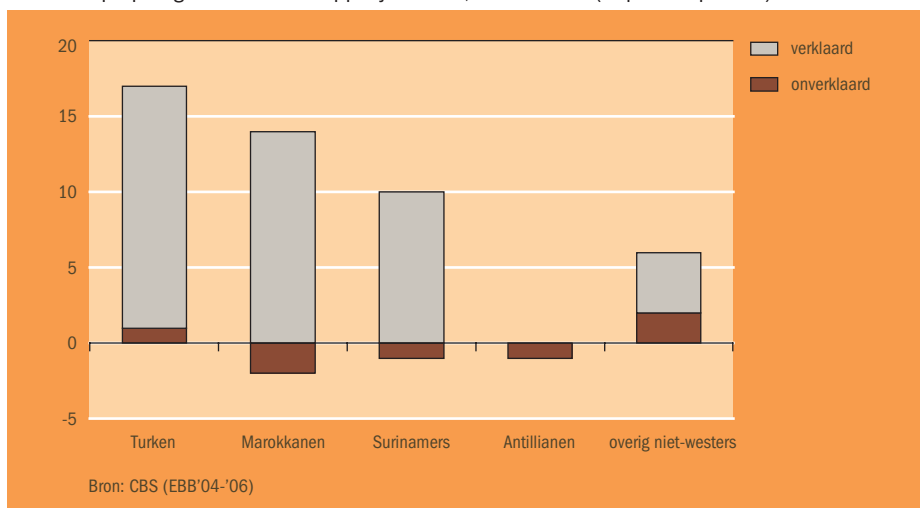
Waar individuele kenmerken bij de toegang tot (vast) werk niet volledig de verschillen kunnen verklaren tussen autochtonen en allochtonen, is dit voor de positie van werkende allochtonen in belangrijke mate wel het geval. Dit wijzen de door ons uitgevoerde analyses naar het beroepsniveau uit. Zo kan het verschil in gemiddeld en hoog beroepsniveau tussen autochtone en allochtone werkenden voor een belangrijk deel worden verklaard door verschillen in kenmerken. We zien dit in het bijzonder bij de allochtonen die het Nederlands goed beheersen, allochtonen die recentelijk na het mbo en hbo/wetenschappelijk onderwijs de arbeidsmarkt hebben betreden en bij de tweedegeneratie-allochtonen. Zie voor de bevindingen van de tweede generatie, figuur S.2.

Uit de figuur blijkt dat het verschil in het bereiken van een hoog beroepsniveau tussen tweedegeneratie-Turken, -Marokkanen, -Surinamers en -Antillianen en autochtonen (bijna) in zijn geheel kan worden toegeschreven aan verschillen in individuele kenmerken. Tweedegeneratie-Marokkanen, -Surinamers en -Antillianen hebben, gegeven hun kenmerken, zelfs een iets betere positie dan autochtonen

(blijkend uit de waarden onder o). Bij de tweedegeneratie-Turken resteert nog een klein onverklaard verschil, maar bij deze groep springt toch vooral het zeer grote verklaarde deel in het oog. Bij de tweede generatie overige niet-westerse allochtonen blijft een deel van het verschil onverklaard. Hier kan discriminatie een rol spelen, maar ook kan het gaan om ongemeten kenmerken.

Figuur S.2

Verskil tussen tweedegeneratie-allochtonen en autochtonen in het aandeel werknemers met een beroep op hoger of wetenschappelijk niveau, 2004-2006 (in procentpunten)



Dat verschillen in individuele kenmerken grotendeels de verschillen in positie van werkenden verklaren, zie we ook terug in studies naar beloningsdiscriminatie: recent uitgevoerde onderzoeken wijzen erop dat het verschil in beloning tussen allochtone en autochtone werkenden voor een groot deel toegeschreven kan worden aan verschillen in kenmerken (Erdem et al. 2006; Van der Vliet 2005a en 2005b). Wat nog resteert, is waarschijnlijk toe te schrijven aan ongemeten kenmerken. Dit laatste wordt ondersteund door bevindingen bij de tweede generatie; hier zijn de verschillen bij de meeste groepen volledig toe te schrijven aan verschillen in kenmerken (Van der Vliet 2005a en 2005b; Van Ours en Veenman 2002; Hagoort en Rienstra 2006). Ook allochtone studenten die vanuit het mbo en hbo/wetenschappelijk onderwijs de arbeidsmarkt hebben betreden, hebben hetzelfde arbeidsinkomen als autochtone schoolverlaters (zie tevens Verschuren en Das 2006).

Mannen en vrouwen

In eerdere kwantitatieve studies naar discriminatie van niet-westerse allochtonen is weinig systematisch onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen nemen op de arbeidsmarkt echter verschillende posities in. Het is daarom zinvol mannen en vrouwen apart te analyseren. In de analyses die in het kader van

deze monitor zijn uitgevoerd, zijn allochtone vrouwen vergeleken met autochtone vrouwen en allochtone mannen met autochtonen mannen. De resultaten van deze analyses wijzen steeds in dezelfde richting: de verschillen tussen autochtone en allochtone vrouwen kunnen beter worden verklaard met de opgenomen kenmerken dan de verschillen tussen autochtone en allochtone mannen. Dit geldt zowel voor werkloosheid, als voor tijdelijke en vaste aanstellingen, en voor het beroepsniveau. Wellicht treft etnische discriminatie allochtone vrouwen minder dan allochtone mannen. Of dit werkelijk het geval is, vergt nader onderzoek. Dat zou duidelijk moeten maken of allochtone vrouwen door werkgevers gunstiger worden beoordeeld dan allochtone mannen, of dat zij in dezelfde mate als autochtone vrouwen te maken hebben met discriminatie naar geslacht, waardoor de etnische herkomst nauwelijks meer een rol speelt. Een andere mogelijke verklaring is dat allochtone vrouwen in minder competitieve sectoren werk zoeken.

Met name Surinaamse vrouwen nemen een bijzondere positie in. Goed geïntegreerde Surinaamse vrouwen verschillen niet wat betreft hun arbeidsmarktpositie van vergelijkbare autochtone vrouwen: ze zijn even vaak werkloos, hebben bijna even vaak een vaste aanstelling en behalen een vergelijkbaar beroepsniveau. Discriminatie lijkt voor deze vrouwen geen rol van betekenis te spelen.

Ook de positie van Marokkaanse en Turkse vrouwen is opmerkelijk. Van het verschil in werkloosheid tussen autochtone vrouwen en Marokkaanse en Turkse vrouwen blijft een gedeelte nog onverklaard, maar werkende Turkse en Marokkaanse vrouwen hebben een relatief goede positie op de arbeidsmarkt. Goed geïntegreerde Turkse en Marokkaanse vrouwen hebben (bijna) even vaak een vaste baan als autochtone vrouwen, en behalen een even hoog beroepsniveau als autochtone vrouwen. Discriminatie lijkt zich bij deze vrouwen wel voor te doen bij instroom, maar heeft minder invloed op de positie van werkende Turkse en Marokkaanse vrouwen.

De verschillen in posities van Antilliaanse mannen en vrouwen zijn vrij gering: bij beide groepen blijft er sprake van een achterstand ten opzichte van autochtone mannen en vrouwen bij het vinden van (vast) werk. Ook bij de groep overige niet-westerse allochtonen is er sprake van een onverklaard verschil voor mannen en vrouwen, al is dit voor de vrouwen kleiner. Voor deze groep geldt dat de achterstand ten opzichte van autochtonen relatief groot is in vergelijking met de andere allochtone groepen.

Conclusie van de kwantitatieve analyses

De bevindingen van het kwantitatieve onderzoek wijzen erop dat *pre-entry discrimination* in Nederland een grotere rol speelt dan *post-entry discrimination*. De belemmeringen bij niet-westerse allochtonen lijken zich in het bijzonder te concentreren bij het vinden van betaald werk en het verwerven van een vaste baan. Hier is sprake van een, soms grote, onverklaarde rest. De positie van niet-westerse allochtonen in de beroepshiërarchie en op de inkomensladder kan voor een belangrijk deel toegeschreven worden aan ongunstiger kenmerken als een lager opleidingsniveau, minder werker-ervaring en een geringe beheersing van de Nederlandse taal.

Tussen groepen blijken belangrijke verschillen te bestaan. De positie van Marokkanen is ongunstig en het verschil met autochtonen laat zich maar in beperkt mate verklaren door verschillen in individuele, voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken. Dit geldt ook voor de tweedegeneratie-Marokkanen. De hoge werkloosheid onder hen wordt maar gedeeltelijk verklaard vanuit ongunstige individuele kenmerken. Ook de overige niet-westerse allochtonen blijven op de arbeidsmarkt ver achter. De werkloosheid onder deze groep is hoog en velen zijn aangewezen op tijdelijke banen. Doordat het om een categorie gaat die beschikt over weinig landspecifiek kapitaal (het betreft vaak vluchtelingen die op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen), zijn uitspraken over de betekenis van discriminatie moeilijk te maken.

In de kwantitatieve analyses van deze monitor is gekeken naar de hiërarchische posities van allochtone werkenden. Onderwerpen als bejegening en acceptatie op de werkvloer zijn hier niet aan de orde gekomen. Die zijn wel behandeld in de voor deze monitor gehouden focusgroepgesprekken en in de inventarisatie van arbeidsmarkt-kachten bij antidiscriminatiebureaus (zie p. 23).

Ervaren discriminatie

Zoals eerder gesteld, kan ook onderzoek worden uitgevoerd naar ervaren discriminatie. Hierbij dient in het oog gehouden te worden dat ervaren discriminatie niet hetzelfde is als feitelijke discriminatie: men kan discriminatie ervaren zonder dat dit zich feitelijk heeft voorgedaan en er kan zich feitelijke discriminatie voordoen zonder dat dit als zodanig ervaren wordt.

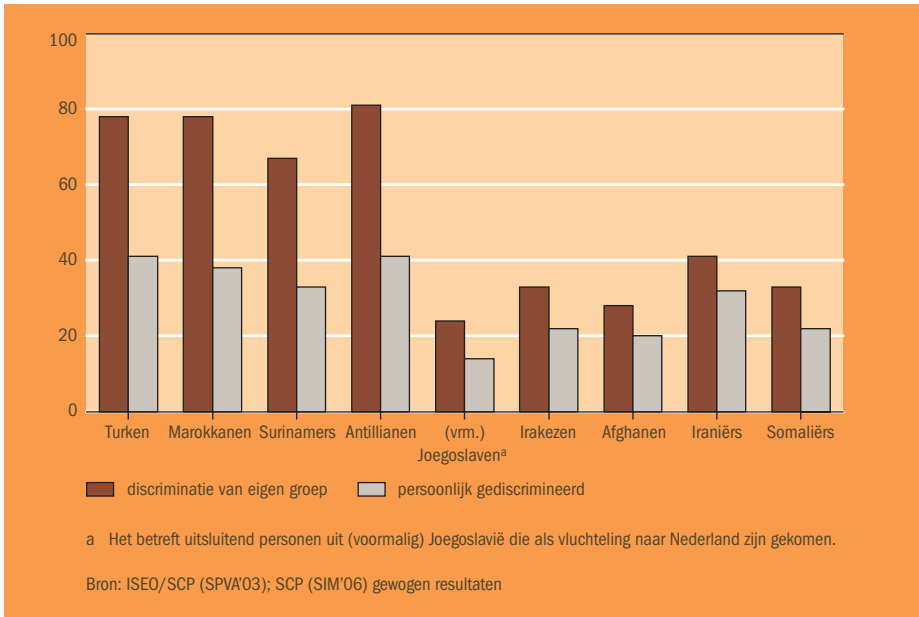
Persoonlijke ervaringen en discriminatie van de groep

Er zijn gegevens beschikbaar over ervaren discriminatie voor de vier grote allochtone groepen en voor belangrijke vluchtelingengroepen. Dit betreft discriminatie in het algemeen, dus niet specifiek gericht op de arbeidsmarkt (ontleend aan Gijsberts 2005 en Gijsberts en Vervoort 2007).

De overgrote meerderheid van leden van de grote allochtone groepen is van mening dat de eigen groep in Nederland op zijn minst af en toe wordt gediscrimineerd. Dit aandeel is veel kleiner bij de vluchtelingengroepen. Persoonlijke ervaringen met discriminatie worden minder gerapporteerd. Turken, Marokkanen en Antillianen (rond de 40%) voelen zich het vaakst persoonlijk gediscrimineerd. Van de vluchtelingengroepen voelen Iraniërs zich het vaakst gediscrimineerd. Voor alle groepen geldt dat de meerderheid zich (bijna) nooit gediscrimineerd voelt. Tussen 2002 en 2006 is het aandeel Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen dat zich persoonlijk gediscrimineerd voelt, ongeveer gelijk gebleven (zie Gijsberts en Vervoort 2007).

Figuur S.3

Gepercipieerde discriminatie naar etnische groep, 2003 (vluchtelingengroepen) en 2006 (TMSA-groepen) (in procenten 'af en toe' en '(zeer) vaak')



Ervaren arbeidsmarktdiscriminatie betreft vooral instroom

Een belangrijke conclusie van het kwantitatieve onderzoek is dat discriminatie zich vooral lijkt voor te doen bij instroom in de arbeidsmarkt en in mindere mate betrekking heeft op de hiërarchische positie van allochtone werkenden. Onderzoek naar ervaren discriminatie bevestigt dit beeld.

Onder de niet-werkenden is 23% van de Turken, 19% van de Marokkanen, 15% van de Surinamers en 19% van de Antillianen van mening dat discriminatie de belangrijkste reden is waarom zij een minder goede kans hebben op een baan dan een autochtone Nederlander met dezelfde opleiding en ervaring (tabel S.1). Rond de 80% van de niet-werkende allochtonen is dus van mening dat hun kansen op een baan dezelfde zijn als die van een autochtoon met dezelfde opleiding en ervaring, of noemt andere factoren (w.o. beheersing van de Nederlandse taal, gezondheid en leeftijd).

Dat discriminatie de doorstroom naar een andere functie belemmert, wordt minder vaak genoemd. Hoewel een andere vraagstelling de vergelijking van resultaten wat in de weg staat, zijn de verschillen zo groot dat deze conclusie wel getrokken mag worden. In het SIM-onderzoek is aan werkende allochtonen die vinden dat ze geen kans hebben op promotie, gevraagd wat hiervan de belangrijkste oorzaak is. Van de ondervraagde Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse respondenten noemt 3% discriminatie. Dit is dus een aanzienlijk lager aandeel dan bij de niet-wer-

kenden, al zij hier herhaald dat de vraagstelling niet dezelfde is. Uit gegevens van surveyonderzoek uit 2002 rijst hetzelfde beeld: discriminatie wordt weinig genoemd als belemmering voor interne doorstroming (Dagevos 2003b). Onderzoek onder hoger opgeleide allochtonen (Van Gent et al. 2006) wijst uit dat 41% de etnische herkomst noemt als ongunstige factor bij het vinden van een baan. Met betrekking tot promotie wijst slechts 3% op de etnische herkomst als belemmerende factor en bij uitstroom is dat 4%.

Tabel S.1

Niet-werkende allochtonen die vinden dat zij door discriminatie en vooroordelen een minder grote kans op een baan hebben dan autochtonen met dezelfde opleiding en ervaring, 2006 (in procenten)

Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen
23	19	15	19

Bron: SCP (SIM'06) gewogen resultaten

Focusgroepgesprekken

Om duidelijker te krijgen in hoeverre discriminatie van betekenis is bij het zoeken van werk en op de werkvloer, zijn tien groepsgesprekken en enkele individuele interviews gehouden, waaraan in totaal 78 niet-westerse allochtonen hebben deelgenomen. Het accent lag op Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen. Er is gesproken met werkenden en werkzoekenden en er is naar gestreefd om gesprekken te voeren met personen die uiteenlopen qua opleiding, leeftijd en geslacht. Er is een apart groepsgesprek gehouden met allochtonen uit vluchtelingengroepen.

Discriminatie blijkt een issue te zijn, vooral bij instroom (hetgeen overeenkomt met de resultaten van het kwantitatieve onderzoek). Het zijn vooral de lager en middelbaar opgeleiden die aangeven dat naar hun mening discriminatie het vinden van werk belemmert of heeft belemmerd. Hoger opgeleide jongeren geven vaker aan nauwelijks arbeidsmarktdiscriminatie te ervaren. In hun beleving speelt discriminatie een ondergeschikte rol bij het vinden van werk en op de werkvloer.

Over het geheel genomen zijn respondenten echter van mening dat discriminatie in elk geval meespeelt bij selectiebeslissingen. Soms is er weinig ruimte voor twijfel. Werkgevers geven soms desgevraagd aan dat ze geen allochtonen aannemen. Het dragen van een baard of een hoofddoek wordt daarbij als argument genoemd, met name in functies met klantencontacten. Deze zogenoemde *customer discrimination* komt vaak voor, zo is de indruk van respondenten. Werkgevers vermoeden dat de aannahme van personeel uit allochtone kring hun klanten gaat kosten. Ook hebben respondenten duidelijke aanwijzingen dat sommige uitzendbureaus tegemoetkomen aan de wens van cliënten om geen allochtonen voor te dragen.

Dat er discriminatie in het spel is, is echter lang niet altijd duidelijk. Veel vaker is er sprake van een vermoeden van discriminatie, zonder dat die duidelijk aanwijsbaar is. Vaak afgewezen worden of geen reactie ontvangen op sollicitatiebrieven sterken het vermoeden van respondenten dat zij vanwege hun herkomst niet worden aangenomen. Ook leiden vragen van werkgevers over hun etnische herkomst bij allochtone sollicitanten tot vermoedens van discriminatie:

'Ik had gebeld op een vacature die in de krant stond. Ik heb een voornaam die moeilijk uit te spreken is voor sommige mensen. Vroeg hij meteen naar mijn komaf. Ik hoorde aan de manier hoe hij sprak... waarom zou dat een rol moeten spelen. Ik zou teruggebeld worden door die persoon, maar ik wacht nog steeds af.' (Marokkaanse man)

De verharding van het maatschappelijk klimaat en de discussies over de islam van de afgelopen jaren hebben volgens de respondenten de beeldvorming van met name de Marokkaanse groep weinig goed gedaan. Ook dit vormt de grondslag voor vermoedens dat bij afwijzing niet de kwalificaties, maar de etnische herkomst de doorslag heeft gegeven.

Breed gedragen is het beeld dat allochtonen zich extra moeten bewijzen. Dit is naar de mening van de respondenten zowel bij instroom als op de werkvloer het geval. De doorgaans negatieve beeldvorming over allochtone groepen wordt geprojecteerd op de individuele sollicitant of werknemer, die op zijn beurt het gevoel heeft altijd te moeten laten zien dat hij niet aan dit ongunstige groepsbeeld beantwoordt. Allochtone sollicitanten en werkenden hebben sterk de indruk dat ze meer dan autochtonen dagelijks examen af moeten leggen: ze moeten tonen dat ze te vertrouwen zijn, op tijd komen, geen taalfouten maken, niet stelen, de gestelde taak aankunnen, enzovoort.

'Ik heb het gevoel dat je jezelf dubbel moet bewijzen, dat je én de functie aankan én dat je als Marokkaan te vertrouwen bent. [Dat is] niet zozeer discriminatie, maar [ik heb] soms het gevoel dat ze... ze geloven niet echt in je, dat je het echt kan.' (Marokkaanse vrouw)

'Je moet veel mensen overtuigen van het feit dat de vooroordelen niet altijd waar zijn. Niet alle donkere mensen zijn lui, traag of willen niet werken.' (Surinaamse man)

Het weerleggen van vooroordelen over de etnische groep waartoe men behoort, is een onderdeel van wat door Kanter (1977) is beschreven als *token dynamics*. Tokens zijn werknemers die binnen het bedrijf een numerieke minderheid vormen. Zij zijn zichtbaarder, zodat er meer op ze wordt gelet. Het maken van fouten past in het ongunstige stereotiepe beeld en wordt als maatgevend gezien voor het functioneren van de gehele groep. Een slecht functionerende allochtoon blijft om die reden lang hangen in het geheugen van een arbeidsorganisatie. Het zijn mechanismen die door veel deelnemers van de groepsgesprekken worden herkend.

De kwantitatieve analyses van deze studie wijzen uit dat het beroepsniveau en het inkomen van werkende allochtonen overeenkomen met die van autochtonen met dezelfde kenmerken qua opleiding en werkervaring. Het gaat hier dus om hiërarchische posities, waarbij discriminatie van ondergeschikte betekenis lijkt te zijn. Wanneer het gaat om de omgang met autochtone collega's worden in de groeps gesprekken situaties genoemd waarin de respondenten voorbeelden van discriminatie zien. Ze worden getreiterd of uitgescholden door collega's en krijgen de vervelende klussen toegespeeld. Ook is een deel van de respondenten van mening dat ze minder kansen hebben op promotie en minder krijgen betaald. Verder wordt melding gemaakt van openlijke discriminatie door klanten. Niettemin zijn veel van de allochtone respondenten met een betaalde baan tevreden over hun werk en de omgang met collega's. Discriminatie lijkt, zo kan uit de groeps gesprekken worden opgemaakt, van grotere betekenis te zijn bij het vinden van werk dan op de werkvloer.

Consequenties voor het gedrag

Er zijn verschillende reacties op ervaren discriminatie denkbaar. Wij hebben vooral gekeken naar reacties en gedrag die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. In de eerste plaats is het belangrijk om te benadrukken dat niet iedereen arbeidsmarktdiscriminatie ervaart. Voor de arbeidsmarkt blijkt met name van belang dat allochtonen in het zoekgedrag rekening houden met kansrijke en kansloze bedrijven en sectoren. Bedrijven en sectoren waarvan men weet dat allochtonen er moeilijker binnen kunnen komen en/of waarvan men verwacht dat er op een of andere wijze discriminatie plaatsvindt, worden gemeden. Met dit gedrag perkt men feitelijk voor zichzelf de arbeidsmarkt in. Een andere reactie is het starten van een eigen onderneming; enkele respondenten hebben dit gedaan, omdat ze geen toegang kregen tot een baan in loondienst.

Nogal wat respondenten proberen niet te veel rekening te houden met discriminatie, het te negeren. Ook zien we als reactie dat men zich extra inspant (dubbel bewijst) om discriminatie het hoofd te bieden. Verder passen allochtonen zich aan om niet gediscrimineerd te worden. Het duidelijkst is dit bij vrouwen die thuis een hoofddoek dragen, maar deze tijdens sollicitaties of op het werk afdoen. Dit gedrag wordt door andere respondenten echter sterk afgewezen. Zij dragen een hoofddoek en doen dit in het besef dat ze daardoor in sommige sectoren en beroepen weinig kans maken. Een andere vorm van 'aanpassen' die we zijn tegengekomen, is het bewust niet vermelden van het geboorteland in het cv of geen pasfoto meesturen met de sollicitatiebrief.

Inventarisatie van klachten en oordelen bij antidiscriminatiebureaus en de Commissie gelijke behandeling

In Nederland vormen de antidiscriminatiebureaus (ADB's) en de Commissie gelijke behandeling (CGB) de belangrijkste instanties waar burgers terecht kunnen met hun klachten over discriminatie. Die klachten geven een indruk van de omvang en aard van ervaren arbeidsmarktdiscriminatie. Dankzij de dossiervorming van de ADB's en het onderzoek van de CGB kan specifieke informatie worden verkregen over de aard van ervaren discriminatie. De gegevens geven echter geen volledig beeld van de omvang: ervaren discriminatie wordt lang niet altijd gemeld, en ingediende klachten bij ADB's en oordelen van de CGB wijzen niet altijd op discriminatie.

In de periode 2004-2006 werden bij ADB's per jaar gemiddeld 400 klachten en meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse allochtonen ingediend. Het beeld door de jaren heen is redelijk stabiel. De meeste klachten (81%) betreffen de grond ras, 17% betreft godsdienst. De meeste van deze klachten gaan om discriminatie op de werkvloer (43%), gevolgd door werving en selectie (24%) en (dreigende) beëindiging van het dienstverband (12%).

Mogelijk is het relatief grote aantal klachten over de werkvloer het gevolg van de relatief grotere herkenbaarheid en bewijsbaarheid van discriminatie aldaar; scheldpartijen over afkomst zijn gemakkelijker als discriminatie te duiden dan een afwijzing bij een sollicitatie, waar het meestal bij een vermoeden van discriminatie blijft. Mogelijk stappen mensen eerder met concrete aanwijzingen dan met vermoedens naar een ADB. Het is ook mogelijk dat een werknemer het belang van een klacht minder groot acht wanneer het een afwijzing bij een sollicitatie betreft dan wanneer het gaat om problemen tijdens de dienstbetrekking (bv. bij beloning of wanneer ontslag dreigt).

Klachten met betrekking tot werving en selectie zijn bijna altijd klachten over omstreden behandeling, waarbij de klachtindiener van mening is dat er op onterechte gronden onderscheid is gemaakt. Klachten met betrekking tot de werkvloer zijn in meerderheid klachten over vijandige bejegening (60%); een klein deel gaat over geweld op het werk (3%), de rest zijn klachten over omstreden behandeling.

Ervaren ongelijke behandeling wegens het dragen van een hoofddoek is vaak reden om een klacht in te dienen. Naar schatting gaat circa 10% van de ingediende klachten hierover. Vaak gaat het om sollicitaties op functies of stageplaatsen met een publieksfunctie of klantencontact. Dergelijke ervaringen werden ook tijdens de groepsgesprekken genoteerd.

Klachten worden het vaakst ingediend door Marokkanen (35%). Dit is veel vaker dan op grond van hun bevolkingsomvang mag worden verwacht. Turken (14%) en Surinamers (19%) dienen aanzienlijk minder vaak een klacht in, terwijl de Turkse en Surinaamse groepen zelfs wat groter zijn dan de Marokkaanse.

De CGB sprak in de periode 2004-2006 93 oordelen uit over ervaren discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. In meer dan de helft van de gevallen werd de klacht door de CGB gegrond verklaard. De klachten betreffen de gronden ras (60%), godsdienst (33%) of een combinatie van deze gronden.

Bijna alle godsdienstoordelen gaan over het dragen van een hoofddoek, en in bijna al deze zaken werd de klacht gegrond verklaard. Bij oordelen over ras werd de klacht in meer dan de helft van de gevallen niet gegrond verklaard. Het gaat daarbij onder meer om klachten over bejegening, waarbij de bewijslast problemen oplevert.

De meeste oordelen (40%) betreffen werving, selectie en arbeidsbemiddeling. In 30% van de oordelen spelen verhoudingen op de werkvloer – discriminerende bejegening waaronder pesterijen en belediging – een rol.

Ervaren discriminatie kan nadelige gevolgen hebben voor het gedrag van zowel de werknemer als de werkgever: bij relatief veel zaken waarover een oordeel is uitgesproken, gaat discriminerende bejegening op de werkvloer samen met uitstroom. De werknemer neemt ontslag of wordt ontslagen vanwege het indienen van een klacht over discriminatie bij de werkgever. In de helft van de zaken over verhoudingen op de werkvloer heeft de CGB geoordeeld dat de werkgever zich niet voldoende heeft ingespannen om de werknemer te beschermen tegen discriminatie.

Voor zover informatie beschikbaar is over de etnische herkomst, valt ook bij de CGB-oordelen het relatief grote aandeel Marokkaanse verzoekers op: bijna twee keer zoveel als het aantal Surinamers of Turken.

Uit de oordelen blijkt dat werkzoekende niet-westerse allochtonen zowel met directe en openlijke als indirecte discriminatie te maken hebben. De afwijzing van moslima's met een hoofddoek wordt in veel gevallen gebaseerd op eisen met betrekking tot representativiteit of neutraliteit. Uit de oordelen blijkt dat de werkgever vaak niet in staat is aan te tonen dat die eisen legitiem, noodzakelijk en geschikt zijn. Ook op de werkvloer wordt door werkgevers vaak representativiteit of neutraliteit aangevoerd bij het stellen van eisen die onderscheid tot gevolg hebben. Deze eisen treffen voor een belangrijk deel moslims: hoofddoekdraagsters en moslims die weigeren om mensen van het andere geslacht een hand te geven.

Tot slot

Alles bijeengenomen wijst dit onderzoek erop dat discriminatie de instroomkansen van niet-westerse allochtonen belemmert. Ook vinden sommige categorieën allochtonen minder vaak een vaste baan dan autochtonen. Van de vier grote allochtone groepen nemen Marokkanen op dit moment de ongunstigste positie in op de arbeidsmarkt en lijken zij het meest met arbeidsmarktdiscriminatie te worden geconfronteerd (grote onverklaarde rest, oververtegenwoordigd onder klachtindieners bij ADB's en CGB, en lage status bij werkgevers). Ook de overige niet-westerse allochtonen, onder wie veel leden van vluchtelingengroepen, staan er slecht voor op de arbeidsmarkt. Zij zijn vaak werkloos, en de werkenden zijn in groten getale aangewezen op tijdelijke banen. In hoeverre discriminatie een rol speelt bij de overige niet-westerse allochtonen, is moeilijk vast te stellen. Vrouwen met hoofddoeken

worden vaak geconfronteerd met discriminatie. Er zijn aanwijzingen dat discriminatie relatief vaak voorkomt bij functies met klantencontacten.

Het beeld is gunstiger bij de instroomkansen van de tweedegeneratie-Antillianen, die nagenoeg dezelfde kansen op werk hebben als autochtonen. Ook de tweedegeneratie-Turken en -Surinamers doen het betrekkelijk goed, maar bij hen kan het verschil in werkloosheid niet volledig verklaard worden door verschillen in kenmerken. Allochtone vrouwen zijn weliswaar vaker werkloos dan autochtone vrouwen met dezelfde kenmerken, maar de verschillen zijn over het geheel genomen minder groot dan die tussen autochtone en allochtone mannen.

Discriminatie bij instroom komt voor. Dit roept de vraag op in welke mate discriminatie de achterstand van allochtone groepen helpt verklaren. Op grond van de kwantitatieve analyses kan worden vastgesteld dat bij sommige groepen rond de 65% van de verschillen in werkloosheid met autochtonen zijn te verklaren door de ongunstiger individuele kenmerken van allochtonen. Het resterende deel kan niet zonder meer aan discriminatie worden toegeschreven, omdat er altijd sprake is ongemeten kenmerken. Hoe de verhouding tussen discriminatie en ongemeten kenmerken precies ligt, is echter niet aan te geven. Kwantitatieve gegevens over ervaren discriminatie laten zien dat rond de 20% van de niet-werkende Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen discriminatie beschouwen als belangrijkste reden waarom autochtonen betere kansen hebben dan zij. Circa 80% wijst dus op andere factoren. Ook hebben niet alle respondenten van de focusgroepen ervaring met arbeidsmarktdiscriminatie. Velen van hen zijn behoorlijk tevreden over hun huidige baan en over de contacten met hun huidige collega's. Onderzoek naar discriminatie heeft het risico in zich om het belang van deze factor uit te vergroten. Discriminatie speelt een rol, maar is zeker niet de enige factor.

Welke formele arbeidsposities (beroepspositie en inkomen) allochtonen verwerven, is in belangrijke mate de resultante van persoonskenmerken. Als we kijken naar de omgang met collega's en klanten dan blijkt uit verschillende onderzoeksbronnen dat allochtone werknemers geconfronteerd worden met discriminatie. In welke mate allochtone werkenden hiermee te maken hebben, valt niet te zeggen. Landelijk representatieve cijfers ontbreken. Veel allochtone werkenden hebben het gevoel dat ze zich in het werk extra moeten bewijzen en dat er extra op hen wordt gelet. Naar hun inschatting moeten zij voortdurend laten zien dat zij niet beantwoorden aan het ongunstige groepsbeeld.

In deze monitor is bestaand onderzoeksmateriaal samengebracht, zijn nieuwe analyses op recent datamateriaal uitgevoerd, zijn gesprekken gehouden met allochtone werkenden en werkzoekenden, en zijn klachten over discriminatie geïnventariseerd bij ADB's en de CGB. Om het beeld scherper te krijgen, is vervolgonderzoek noodzakelijk. Zo is in deze monitor vooral de kant van de (vermeende) slachtoffers

belicht. Wat duidelijk nog ontbreekt, is het werkgeversperspectief en de visie van vertegenwoordigers van intermediaire organisaties. Belangrijk om te achterhalen is onder andere welke ervaringen zij hebben met werkzoekenden en werknemers uit allochtone groepen, of zij van mening zijn dat er sprake is van ongelijke kansen, welke oorzaken hieraan ten grondslag liggen en welke oplossingen denkbaar zijn. In vervolgonderzoek dat in het kader van de Discriminatiemonitor uitgevoerd gaat worden, zullen, meer dan nu het geval kon zijn, de poortwachters van de arbeidsmarkt een duidelijke plaats krijgen.

Deel 1

Verkenning van het probleem

1 Doel, definities, methoden en theorie

Iris Andriessen, Eline Nievers, Jaco Dagevos en Laila Faulk (scp)

1.1 Doelstelling en opzet

Op de arbeidsmarkt verkeren niet-westerse allochtonen nog steeds in een aanzienlijke achterstandspositie ten opzichte van autochtone Nederlanders. Het bestrijden van deze achterstand maakt al geruime tijd deel uit van het overheidsbeleid. Zo spraken overheid en sociale partners tijdens de Werktop van 1 december 2005 het voornemen uit om de arbeidsparticipatie van allochtonen te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. In dat verband is ook de aanbeveling gedaan om een Discriminatiemonitor allochtonen op de arbeidsmarkt uit te voeren. De voorliggende publicatie is hiervan het resultaat.

De monitor heeft de volgende algemene doelstelling:

- de aard en omvang vast te stellen van arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse allochtone groepen;
- te bepalen welke ontwikkelingen zich op dit vlak hebben voorgedaan; en
- aan te geven welke betekenis discriminatie heeft voor de positie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt.

De monitor verschijnt tweejaarlijks. Deze eerste editie is tot op zekere hoogte verkennend van aard. Dit blijkt uit het vervolg van dit hoofdstuk, waarin de nationale en internationale literatuur over definities van discriminatie is verkend. Hieruit vloeit een keuze voort voor een definitie die het meest bruikbaar is voor deze monitor. Daarnaast hebben we theorievorming rond (arbeidsmarkt)discriminatie in kaart gebracht, op grond waarvan we verwachtingen formuleren over de betekenis van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Verder brengen we in kaart op welke wijze arbeidsmarktdiscriminatie kan worden onderzocht. Het verkennende karakter blijkt ook uit de uitvoerige presentatie van Nederlandse studies naar arbeidsmarktdiscriminatie (hoofdstuk 2). Hoofdstuk 1 en 2 beschouwen we als één geheel. Hierin wordt het vraagstuk van arbeidsmarktdiscriminatie geïntroduceerd.

Het zal blijken dat het wetenschappelijk vaststellen van discriminatie niet eenvoudig is. Mede om die reden bestaan er verschillende methoden om discriminatie te onderzoeken. Al die methoden hebben, zo zal later in dit hoofdstuk worden toegelicht, elk hun sterke en zwakke kanten. Uitgangspunt van deze monitor is dat één enkele methode onvoldoende inzicht biedt in de aard en het vóórkomen van discriminatie; daarom is besloten tot een combinatie van deze methoden

Een ander uitgangspunt is dat alle relevante partijen een plaats moeten hebben in de monitor. Het onderzoek richt zich om die reden niet alleen op niet-westerse allochtonen, maar ook op werkgevers en intermediaire organisaties (bv. CWI en UWV) die als ‘poortwachters’ van de arbeidsmarkt zijn te beschouwen. Dit alles is echter te omvangrijk om in één editie van de monitor op te nemen. Daarom is de rol van poortwachters op de arbeidsmarkt in de onderhavige editie geen onderwerp van onderzoek. In de monitor die in 2009 zal verschijnen, is dit wel het geval.

Deze monitor is een resultaat van samenwerking tussen het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en Art.1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie. Het SCP is verantwoordelijk voor de hoofdstukken 1 en 2. Daarnaast heeft het SCP zich gericht op de kwantitatieve analyse van de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen en de invloed van discriminatie op deze positie (hoofdstuk 3). Ook deed het SCP onderzoek naar ervaren discriminatie door allochtone werkenden en werkzoekenden en de consequenties van deze ervaringen voor hun arbeidsmarktgedrag (hoofdstuk 4). Art.1 heeft onderzoek gedaan naar de discriminatieklachten die bij de antidiscriminatiebureaus (ADB's) zijn binnengekomen en naar de verzoeken die bij de Commissie gelijke behandeling (CGB) zijn ingediend om een oordeel uit te spreken over ervaren arbeidsmarktdiscriminatie. Hiervan wordt verslag gedaan in hoofdstuk 5 en 6.

Zo gezien valt de monitor uiteen in drie delen. In deel 1 vindt een verkenning plaats van het vraagstuk van arbeidsmarktdiscriminatie, waarin de conceptualisering, de theorievorming, de wijze van onderzoek en Nederlandse empirische studies naar arbeidsmarktdiscriminatie zijn verkend (hoofdstuk 1 en 2). In deel 2 presenteren we op grond van de meest actuele gegevens de uitkomsten van kwantitatief onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie (hoofdstuk 3). Ervaren discriminatie is het onderwerp van deel 3. Interviews met allochtone werkenden en werkzoekenden en de inventarisatie van klachten en oordelen bij ADB's en CGB vormen hiervoor de input.

1.2 Wat is discriminatie?

In de nationale en internationale (onderzoeks)literatuur treffen we een grote variatie aan in theorieën over en definities en vormen van discriminatie. De wijze waarop discriminatie wordt gedefinieerd (wat is discriminatie?), heeft gevolgen voor de manier waarop discriminatie wordt onderzocht, op de resultaten van onderzoek en de interpretatie van deze resultaten. Het is daarom zinvol de diverse omschrijvingen op een rij te zetten, te bepalen welke definitie bruikbaar is voor deze monitor en welke vormen van discriminatie we kunnen onderscheiden. De verschillende definities van discriminatie zijn globaal in te delen in juridische en sociaalwetenschappelijke.

Discriminatie in juridische zin

Artikel 1 van de Grondwet luidt: 'Allen die zich in Nederland bevinden worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie op grond van godsdienst, levens-overtuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of welke grond dan ook is niet toegestaan.' Discriminatie is daarmee formeel verboden in Nederland. Bij (vermoedens van) discriminatie in arbeidssituaties kan een beroep worden gedaan op zowel het strafrecht¹ als het civiel recht. Bij arbeidszaken wordt in de praktijk meestal het civiel recht gebruikt, meer in het bijzonder de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Deze wet verbiedt het maken van onderscheid, zowel direct als indirect. Direct onderscheid verwijst naar het maken van onderscheid op basis van verschillende gronden, waaronder ras en geloofsovertuiging. Er is sprake van indirect onderscheid wanneer er op basis van een ander criterium onderscheid gemaakt wordt, dat direct onderscheid tot gevolg heeft. Hiervan is bijvoorbeeld sprake wanneer als functie-eis voor een baan het goed beheersen van de Nederlandse taal wordt gesteld, terwijl dat voor de baan niet nodig is. De taaleis is dan datgene waar onderscheid op gemaakt wordt, terwijl de uitkomst is dat met name allochtone sollicitanten door deze eis getroffen worden. Echter, als het onderscheid objectief gerechtvaardigd is, omdat de taaleis voor de functie relevant is (bv. het beheersen van Nederlands bij de functie van secretaresse), is het maken van onderscheid wel toegestaan. Deze uitzondering geeft aan dat het lastig is om uit te maken wanneer er sprake is van selectie op de arbeidsmarkt (de meer gekwalificeerde kandidaat wordt gekozen) of van discriminatie (de afwijzing heeft te maken met de etnische achtergrond van de respondent). Ook meer sociaalwetenschappelijke definities proberen hier duidelijkheid in te verschaffen.

Sociaalwetenschappelijke definities van discriminatie

Discriminatie wordt in alle gangbare sociaalwetenschappelijke definities als een niet-neutrale handeling of uitkomst beschouwd. Hierin onderscheidt discriminatie zich van meer neutrale begrippen als 'differentiatie', 'onderscheid' en 'verschil'. Heckman en Siegelman stellen het als volgt: 'Asymmetry of treatment of "identical" persons constitutes evidence of discrimination [but] there is no reason to imagine that every instance of differential treatment constitutes discrimination' (Heckman en Siegelman 1993: 198). Onderscheid maken op de arbeidsmarkt is dus niet altijd hetzelfde als discriminatie. Wanneer is hiervan dan wel sprake? De sociologen Elich en Maso (1984) verstaan onder discriminatie: 'de achterstelling van individuen en/of groepen die in de handeling *geen aanvaardbaar* [cursivering SCP] motief vormen'. De bekende definitie van discriminatie van Bovenkerk (1977) verwijst naar voor personen of groepen nadelige gedragingen die er voor de handelingssituatie niet toe doen. Dat dergelijke toevoegingen onderdeel zijn van discriminatiedefinities is begrijpelijk, omdat daarmee gepoogd wordt discriminatie af te bakenen van begrippen als 'onderscheid' en 'selectie'. Het lastige is echter dat, als we discriminatie willen begrijpen en onderzoeken, we eerst moeten vaststellen wat en voor wie bepaalde zaken al dan niet moreel verwerpelijk zijn. Omdat dit moeilijk is, volgt dat discriminatie bijna niet aantoonbaar is, of, anders gezegd: bijna altijd weerlegbaar.

Bij Bovenkerks definitie is bijvoorbeeld niet eenvoudig vast te stellen welke gedragingen er voor de handelingssituatie niet toe doen. Wanneer een werkgever een allochtone werkzoekende niet aanneemt omdat zijn werknemers bezwaar maken tegen allochtonen op de werkvloer, zou men kunnen verdedigen dat hier geen sprake is van discriminatie. Voor de handelingssituatie – mogelijke onrust op de werkvloer – doet het er namelijk wel degelijk toe dat niemand wordt afgewezen.

Omdat er geen duidelijke criteria zijn om te bepalen wat al dan niet relevant is voor een handelingssituatie, wordt wel gekozen voor een meer algemene definitie, waarin discriminatie wordt omschreven als ‘het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend’ (Köbben 1985; Veenman 1990; Veenman 2003). Het voordeel van deze omschrijving is dat niet hoeft te worden bepaald of iets relevant is voor de handelingssituatie. Voor deze monitor houdt dat in dat centraal staat of de etnische herkomst doorslaggevend is bij ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Dit is overigens geen eenvoudige opgave. Veel omschrijvingen en empirisch onderzoek gaan uit van voor de arbeidsmarkt relevante criteria en spreken van discriminatie wanneer allochtonen met aan autochtonen gelijkwaardige arbeidsmarktkwalificaties ongelijk behandeld worden en daardoor ongelijke kansen op de arbeidsmarkt hebben. Een voorbeeld hiervan is de (operationele) definitie van arbeidsmarktdiscriminatie van Wrench et al. (1999): ‘Discrimination in employment can be said to occur when migrants or ethnic minorities are accorded inferior treatment in the labour market or in the workplace relative to nationals or whites, despite being comparably qualified in terms of education, experience or other relevant criteria.’ De nadruk ligt dan op verschillen in uitkomsten voor allochtonen en autochtonen met voor de arbeidsmarkt vergelijkbaar relevant *human capital*.² Dit is de lijn die we ook in deze monitor volgen.

Tot slot moet de definitie van Wrench et al. ruim opgevat worden en naast (selectie)gedrag tevens andere vormen van onderscheid omvatten. Ook die kunnen immers leiden tot ongelijke kansen. Deze ruimere definitie doet recht aan het bestaan van verschillende vormen van discriminatie, die niet alleen tot uiting komen in gedrag, maar ook in regelgeving, beleid en werving- en selectiepraktijken en bedoeld of onbedoeld groepen buitensluiten. Hier gaan we in het onderstaande nader op in.

Verskillende vormen van discriminatie

Discriminatie is een ruim begrip, dat in verschillende categorieën of vormen uiteen kan worden gelegd. Discriminatie kan zowel direct als indirect zijn en hoeft niet altijd het gevolg te zijn van afkeer van bepaalde (groepen) personen.

– Directe versus indirecte discriminatie

Bij directe discriminatie is er sprake van ongelijke behandeling naar afkomst, die voortkomt uit een zekere afkeer (‘taste for discrimination’) van allochtone groepen. Bij indirecte, meer onbewuste discriminatie is er sprake van ongeschijnlijk neutrale

handelingen of regels die bepaalde (groepen) personen structureel en in sterkere mate dan andere groepen benadelen. Dit laatste doet zich bijvoorbeeld voor wanneer het werven van personeel verloopt via zittende, overwegend autochtone medewerkers. Dit zal vaak weinig allochtone kandidaten opleveren. Ook is het gebruik van psychologische tests waarschijnlijk niet bedoeld om allochtone kandidaten buiten te sluiten, maar dit kan wel een gevolg zijn. Uit onderzoek blijkt namelijk dat veel allochtonen het moeilijk vinden zichzelf te verkopen, terwijl dit door selecteurs juist wel wordt verwacht. Daardoor kunnen allochtonen beticht worden van geringe motivatie, terwijl dit niet het geval hoeft te zijn (o.a. Veenman 1990; Dagevos 1998; Dagevos en Roodenburg 1998; Olde Monnikhof en Buis 2001).

– Statistische discriminatie

Een andere vorm van discriminatie is *statistische discriminatie*. Dit is het verschijnsel dat (vermeende) kenmerken van een groep aan alle leden van die groepering worden toegeschreven. Statistische discriminatie neemt typisch de vorm aan van een afgeleide redenering: Marokkanen zijn relatief vaak crimineel, deze jongen is Marokkaan, dus is de kans dat hij ook crimineel is relatief groot – ik neem hem maar niet aan. De ideeën over een bepaalde etnische groep zijn vaak gebaseerd op geobserveerde statistische verschillen tussen groepen (Van den Cruyce 2000; Dickinson en Oaxaca 2005). Het gemiddelde van een bepaalde groep zegt echter weinig over kenmerken van een specifiek individu uit die groep.

Vanuit het oogpunt van de werkgever levert statistische discriminatie bepaalde economische voordelen op. Werkgevers beschikken veelal niet over alle relevante informatie van de kandidaat, zelfs niet na een uitgebreide selectieprocedure. Onzekerheid is inherent aan selectiebeslissingen. Ontbrekende informatie wordt ingevuld met kennis over het gemiddelde lid van de groep waartoe de sollicitant behoort of waartoe hij door de werkgever wordt gerekend. Eerdere ervaringen met en statistische informatie over bepaalde groepen zijn dan medebepalend voor wie wordt aangenomen. Het gaat daarbij niet meer om de beoordeling van individuen, maar van sociale categorieën, zoals allochtonen (vgl. Arrow 1973; Phelps 1972).

1.3 Het meten van discriminatie

Het is moeilijk discriminatie wetenschappelijk vast te stellen. Vanwege de (formele) norm van gelijkheid zullen mensen niet zo snel geneigd zijn toe te geven dat zij discrimineren. Daarnaast zijn veel mensen zich niet bewust van het feit dat zij discrimineren. Beide mechanismen compliceren het onderzoek naar discriminatie: direct aan mensen vragen of zij discrimineren levert waarschijnlijk een forse onderschatting op van het aantal gevallen waarin sprake is van discriminatie. Ook vragen aan etnische minderheden of zij wel eens gediscrimineerd zijn, levert niet de volledige informatie op. Immers, enerzijds kan men discriminatie ervaren hebben zonder dat er feitelijk sprake is geweest van discriminatie. Anderzijds kunnen minderheden slachtoffer zijn geweest van discriminatie zonder dat zij hier erg in hadden.³

Gesprekken met minderheden zelf over hun ervaringen met discriminatie kunnen dus zowel een overschatting als een onderschatting opleveren van de mate waarin discriminatie optreedt.

De diverse methoden om discriminatie te onderzoeken leveren verschillende informatie op. Sommige methoden (bv. praktijktests) zijn geschikt om aannemelijk te maken dat er sprake is van discriminatie. Statistische analyse van grootschalige databestanden geeft daarnaast inzicht in de mate waarin discriminatie, naast andere factoren, van belang is voor de ongunstige arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtonen. Kwalitatieve methoden leveren informatie op over de aard van discriminatie. Elke methode kent zo zijn eigen sterkte. Helaas is ook geen enkele van de genoemde methoden zonder nadelen. We zullen de methoden stuk voor stuk behandelen en ingaan op de voor- en nadelen ervan. Onze conclusie is tweeledig. Ten eerste concluderen we dat de zwakke punten van iedere methode geen diskwalificatie van die methode inhouden, mits de methode ingezet wordt om datgene te doen waarvoor deze het meest geschikt is. Ten tweede concluderen we dat een combinatie van methoden noodzakelijk is om een goed beeld te krijgen van zowel de aard, de omvang en de ontwikkelingen van discriminatie door de tijd.

We bespreken eerst methoden die proberen inzicht te krijgen in (de uitkomsten van) het selectiegedrag van werkgevers. Dit zijn kwantitatieve analyses, onderzoek naar (voor)oordelen van werkgevers over allochtoon personeel en praktijktests. Daarna richten we ons op onderzoek dat ervaren discriminatie onder allochtonen in kaart brengt.

1.3.1 Onderzoek naar (de uitkomsten van selectiegedrag van) werkgevers

Inzicht in arbeidsmarktdiscriminatie via statistische methoden

Een veelgebruikte methode om inzicht te krijgen in de omvang van arbeidsmarktdiscriminatie is de analyse van (grootschalige) databestanden, waarbij de positie van etnische minderheden wordt vergeleken met die van autochtonen. Deze methode sluit nauw aan bij sociaaleconomische theorieën die de arbeidsmarktpositie van individuen verklaren uit kenmerken als menselijk en sociaal kapitaal. Belangrijkste vraag bij deze analyses is in hoeverre allochtonen met dezelfde voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken als autochtonen, dezelfde positie als autochtonen innemen. De grondgedachte is dat als alle voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken (zoals opleiding, arbeidservaring) voor allochtonen en autochtonen gelijkgesteld zijn, er geen verschil in arbeidsmarktpositie meer zou moeten optreden. Het verschil dat overblijft nadat rekening is gehouden met relevante kenmerken staat bekend als de ‘onverklaarde rest’. Een nadeel van deze methoden is dat niet hard gemaakt kan worden dat deze onverklaarde rest inderdaad te wijten is aan discriminatie. Evengoed kan sprake zijn van een (of meer) verklarende variabele(n) die niet in het model is (zijn) opgenomen (*omitted variable bias*). Kwantitatieve bronnen hebben als

handicap dat niet alle relevante informatie beschikbaar is; bepaalde kenmerken en vormen van arbeidsmarktgedrag zijn bijvoorbeeld niet of niet goed gemeten. Mincer (1979) spreekt over deze methode wel als *the measure of our ignorance*. Als allochtonen en autochtonen met dezelfde arbeidsrelevante kenmerken toch een verschillende arbeidspositie innemen, kunnen we niet zonder meer stellen dat discriminatie hiervan de oorzaak is. Andere, niet gemeten kenmerken kunnen eveneens een rol spelen.

Een andere complicatie bij (statistisch) onderzoek naar discriminatie is het effect van discriminatie op eerdere tijdstippen. Voorafgaand aan eventuele belonings- of positieverschillen tussen allochtonen en autochtonen, hebben zich al selectieprocessen voorgedaan. Zo kan er, voordat er beloningsverschillen optreden, bijvoorbeeld al uitsluiting hebben plaatsgevonden bij de instroom van allochtonen. Dit zou betekenen dat de werkende allochtonen een selecte groep vormen, maar vergeleken worden met een niet-selecte groep (nl. werkende autochtonen die geen belemmeringen hebben hoeven overwinnen om werk te bemachtigen) (Pager 2007). Hier is dan sprake van een vertekening van de steekproef (*sample selection bias*): er zijn systematisch (d.w.z. niet willekeurig) respondenten buiten het onderzoek gevallen die kenmerken hebben die verschillen van de respondenten die wel in het onderzoek zijn betrokken. Dit selectieproces kan ook de vorm aannemen van zelfselectie. Het is aannemelijk dat allochtone werkzoekenden bedrijven en organisaties mijden waarvan zij verwachten dat ze er te maken zullen krijgen met discriminatie (Heckman 1998). Door discriminatoire praktijken preventief uit de weg gaan, daalt het aantal situaties waarin discriminatie ervaren wordt. Het verschil in arbeidsmarktpositie dat eventueel overblijft na controle voor relevante achtergrondvariabelen kan dus zowel een overschatting (een andere variabele verklaart (deels) het verschil) als een onderschatting (door selectie en zelfselectie) van discriminatie laten zien.

Niettemin vormen kwantitatieve analyses een belangrijke methode voor onderzoek naar discriminatie. Door na te gaan hoe groot de onverklaarde rest is bij uiteenlopende arbeidsmarktindicatoren, krijgen we meer inzicht in die domeinen van de arbeidsmarkt waar discriminatie waarschijnlijk de grootste rol speelt (bij de instroom of juist bij werkenden, rondom werkloosheid of juist vooral bij beloning); ook zien we dan bij welke allochtone groepen de onverklaarde rest het grootst is en wie dus waarschijnlijk het meest worden geraakt door discriminatie. Verder kunnen de analyses uitwijzen dat de verschillen tussen allochtonen en autochtonen grotendeels te verklaren zijn door kenmerken als opleiding en arbeidservaring (geen onverklaarde rest). Deze uitkomst biedt dan sterke aanwijzingen dat discriminatie op het betreffende domein van de arbeidsmarkt van ondergeschikt belang is. In hoofdstuk 3 volgen we deze kwantitatieve benadering.

Onderzoek naar voorkeuren en vooroordelen bij werkgevers: surveys en vignetten
Men kan discriminatie ook proberen vast te stellen door de voorkeuren en vooroordelen van werkgevers te onderzoeken. Dit type onderzoek rust op sociaalpsycholo-

gische theorieën over discriminatie (zie § 1.4), waarbij ervan wordt uitgegaan dat (metingen van) vooroordelen, stereotypen en de sociale afstand tussen groepen iets zeggen over de mate van discriminatie. Impliciet wordt dan aangenomen dat attitudes van werkgevers zich vertalen in discriminerend gedrag. De meting van vooroordelen kan de vorm aannemen van surveyvragen, vaak in de vorm van een serie vragen die een gevalideerde meting van vooroordelen omvat, of van vignettenstudies. In vignettenstudies naar arbeidsmarktdiscriminatie worden een personeelsselecteur een aantal kaarten overhandigd ('vignetten') met daarop uiteenlopende kenmerken van sollicitanten. De respondent dient deze te ordenen naar voorkeur. De aanname is dat het hypothetische gedrag van de respondent een benadering is van zijn werkelijke gedrag. Doorgaans worden bij deze methoden kanttekeningen geplaatst bij de betrouwbaarheid van de antwoorden en bij de relatie tussen vooroordelen en gedrag.

Ten eerste speelt de vraag in welke mate metingen van attitudes (bv. van vooroordelen) een accurate weergave zijn van de werkelijkheid. Hier speelt met name het fenomeen van de sociale wenselijkheid. Wanneer de norm in een samenleving het gelijkheidsideaal sterk benadrukt, zullen respondenten minder geneigd zijn negatief te oordelen over andere etnische groepen (Crandall 1994). Ten tweede kunnen vraagtekens gezet worden bij de relatie tussen vooroordelen en gedrag (zie bv. Deutscher 1966; Wicker 1969). Uit sociaalpsychologische studies blijkt dat ook respondenten zonder vooroordelen zich via impliciete associaties (onbewuste en automatische stereotypen) schuldig kunnen maken aan discriminerend gedrag (Corell et al 2002; Devine 1989; Devine en Elliot 1995; Gilbert en Hixon 1991). Metingen van vooroordelen zeggen dan met name iets over de mate waarin individuen bevooroordeeld zijn, en minder over de mate waarin individuen discriminerend gedrag vertonen.

In Nederlands onderzoek is met behulp van deze methode onderzoek naar discriminatie verricht (zie hoofdstuk 2). Deze studies leveren inzichten op over de voorkeuren en (arbeidsprestatie)beelden die bij werkgevers leven ten aanzien van verschillende groepen allochtonen. Die inzichten vormen een belangrijke input voor de interpretatie van resultaten van bijvoorbeeld kwantitatieve analyses. Wanneer uit verschillende analyses bijvoorbeeld blijkt dat een bepaalde groep een zwakke positie op de arbeidsmarkt heeft en vignetten- of vooroordelenstudies erop wijzen dat de beeldvorming over deze specifieke groep bij uitstek negatief is, is het mogelijk een link tussen beide resultaten te leggen. Houdingenonderzoek onder werkgevers heeft daarmee vooral een ondersteunende functie, bijvoorbeeld voor de interpretatie van bevindingen van kwantitatieve analyses (hoofdstuk 3).

Een andere op werkgevers gerichte methode om discriminatie op het spoor te komen, is door observatie van de wijze waarop selectiebeslissingen tot stand komen, bijvoorbeeld door na te gaan of er verschillen zijn bij sollicitatiegesprekken van allochtonen en autochtonen (bejegening, lengte van het gesprek, sfeer, mate waarin kandidaten serieus worden genomen, enz.). Dergelijk onderzoek is in Nederland sinds het begin van de jaren negentig niet meer uitgevoerd.

Praktijktests

Informatie die wordt gebaseerd op de hierboven beschreven methoden zijn – zeker in onderlinge samenhang – van groot belang voor inzicht in het verschijnsel van arbeidsmarktdiscriminatie. Tegelijkertijd heeft, zoals toegelicht, elk van deze methoden ook de nodige beperkingen. Enigszins gechargeerd zou men kunnen stellen dat ze indirect bewijs vormen voor het bestaan van discriminatie. Houdingen ten aanzien van allochtoon personeel zijn wel iets anders dan (selectie)gedrag; en uitkomsten van kwantitatief onderzoek hebben als handicap dat niet alle relevante kenmerken van allochtonen en autochtonen met elkaar kunnen worden vergeleken. Experimenten bieden de beste manier om antwoord te krijgen op de vraag of discriminatie een rol speelt in de achterstandspositie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Voor onderzoek naar discriminatie wordt meestal gebruik gemaakt van praktijktests, ook wel situatietests of veldexperimenten genoemd.⁴

In praktijktests wordt gedrag in de context van het alledaagse leven bestudeerd, waarbij gebruik wordt gemaakt van een bepaalde manipulatie van die werkelijkheid. Zo stuurt de onderzoeker bijvoorbeeld vergelijkbare cv's naar bedrijven met vacatures; het enige verschil tussen de cv's is de etnische achtergrond van de sollicitant. Wanneer de autochtone sollicitant significant vaker uitgenodigd wordt voor een sollicitatiegesprek dan de vergelijkbare allochtone sollicitant, kan geconcludeerd worden dat er sprake is van discriminatie. Een methodologisch voordeel van deze schriftelijke praktijktests is dat cv's relatief gemakkelijk vergelijkbaar gemaakt kunnen worden.

Er kan ook gebruik gemaakt worden van testen per telefoon en 'in-person experimenten' (hierbij gaan fictieve sollicitanten daadwerkelijk langs bij de werkgever). De proefpersonen worden zodanig gematcht dat kwalificaties en presentatie zoveel mogelijk overeenkomen. Daarnaast worden zij geïnstrueerd hetzelfde (zoek)gedrag aan de dag te leggen. Verschil is er dan op slechts één variabele: etniciteit. In-person praktijktesten bieden de mogelijkheid tot het verzamelen van zowel kwalitatieve als kwantitatieve data. Er wordt dan niet alleen gekeken naar het wel of niet doorgaan van de sollicitant naar de volgende ronde, maar ook naar hoe het gesprek verliep en hoe de sollicitant behandeld werd.

Het voordeel van praktijktests boven kwantitatieve statistische analyses is dat de kenmerken van sollicitanten op veel fijnmaziger niveau gelijkgeschakeld kunnen worden.

De uitvoering van praktijktests moet met zorg gebeuren, waarbij enkele kwesties in het oog gehouden dienen te worden (Heckman 1998: 107-III; Heckman en Siegelman 1993). Ten eerste is het moeilijk te achterhalen of alle relevante kenmerken wel vergelijkbaar zijn tussen de fictieve sollicitanten. Ten tweede bestaat het gevaar van de *self-fulfilling prophecy*: wanneer de fictieve sollicitanten op de hoogte zijn van het doel van de studie, kan dat de resultaten beïnvloeden. Daardoor kan bij de allochtone sollicitant bijvoorbeeld de verwachting leven afgewezen te worden, waardoor hij zich

nerveuzer of defensiever gedraagt, en dus afgewezen wordt. Tot slot wordt gewezen op ethische bezwaren. De bedrijven en organisaties die fictieve cv's en sollicitanten ontvangen, weten niet dat zij deelnemen aan een experiment. Dit kan in strijd zijn met de regel van *informed consent*.⁵ Echter, in situaties waarin de resultaten van onderzoek alleen verkregen kunnen worden door deelnemers niet (volledig) in te lichten, kan de eis van *informed consent* afgezwakt worden. De studie van discriminatie is zo'n geval, aangezien verwacht kan worden dat werkgevers hun gedrag aanpassen, wanneer zij op de hoogte zijn van het onderzoek (Pager 2007).

Niet alleen doen zich de door Heckman geformuleerde bezwaren voor, maar ook zijn veldexperimenten met fictieve sollicitanten nogal kostbaar (zowel wat tijd als geld betreft). Ook zijn zij slechts bruikbaar bij bepaalde fasen van het arbeidsproces (wel de instroom, niet bij doorstroom). Desondanks vormen praktijktests een belangrijke methode die, mits goed uitgevoerd, het bestaan van discriminatie het meest overtuigend aantoont.

1.3.2 Onderzoek gericht op allochtonen: ervaren discriminatie

Behalve onderzoek naar de 'daders' kan onderzoek naar discriminatie zich ook richten op de 'slachtoffers'. Bij de laatsten wordt nagevraagd of ze discriminatie ervaren (hebben) op de arbeidsmarkt. Het behoeft geen betoog dat ervaren discriminatie iets anders is dan feitelijke discriminatie. Vermoedens van discriminatie hoeven niet altijd te stroken met daadwerkelijk discriminatoir gedrag van werkgevers. Het omgekeerde geldt ook: feitelijke discriminatie hoeft niet altijd als zodanig ervaren te worden.

Onderzoek naar ervaren discriminatie is van belang vanwege de mogelijke gevolgen voor het (arbeidsmarkt)gedrag. Mogelijk leidt ervaren discriminatie tot een verminderde arbeidsoriëntatie, het mijden van bepaalde sectoren of – buiten de arbeidsmarkt – het zich afwenden van de Nederlandse samenleving. Bij het in kaart brengen van gedragsconsequenties is het tot op zekere hoogte van ondergeschikt belang of discriminatie zich werkelijk heeft voorgedaan. Mensen die ten onrechte menen gediscrimineerd te zijn, gedragen zich immers alsof er werkelijk sprake was van discriminatie.

Onderzoek naar ervaren discriminatie kan zich bedienen van kwantitatieve methoden, zoals surveyonderzoek. Ook kwalitatief onderzoek kan een methode zijn. Hoofdstuk 4 van deze monitor doet verslag van een tiental groepsgesprekken met allochtone werkenden en werkzoekenden en laat zien hoe discriminatie wordt ervaren, welke vormen die aanneemt en welke consequenties die heeft voor het (arbeidsmarkt)gedrag. Ook biedt de kwalitatieve methode mogelijkheden om factoren te ontdekken die zich in de zogenoemde onverklaarde rest bevinden. Deze factoren zouden in (toekomstig) kwantitatief onderzoek vervolgens kunnen worden getoetst.

Een andere methode om zicht te krijgen op de omvang en de aard van de ervaren discriminatie onder allochtonen is onderzoek naar ingediende klachten bij antidiscriminatiebureaus en verzoeken om een oordeel bij de Commissie Gelijke Behandeling.

ling (CGB) en de rechter. Dit soort onderzoek geeft onder meer antwoord op de vraag of er verschillen zijn tussen etnische groepen, of er over bepaalde bedrijfssectoren vaker klachten binnenkomen en of er in de loop der jaren meer klachten over discriminatie zijn te noteren. Hoofdstuk 5 doet verslag van de analyse van de klachten die bij antidiscriminatiebureaus zijn binnengekomen; hoofdstuk 6 gaat over de verzoeken die bij de CGB zijn ingediend en de oordelen die hierover zijn uitgesproken.

Men kan de omvang van het aantal klachten en de uitspraken over de (juridische) gegrondheid van deze klachten als indicator beschouwen voor het bestaan van discriminatie in Nederland. Dit zou echter een belangrijke onderschatting van het verschijnsel betekenen. De meldingsbereidheid bij antidiscriminatiebureaus is laag en lang niet alle klachten komen bij de CGB of rechter terecht. Voorts geldt dat klachten over discriminatie niet altijd terug te voeren zijn tot nadelig gedrag van selecteurs.

1.4 Theorieën over (arbeidsmarkt)discriminatie

Motivaties achter discriminatie: waarom discrimineren mensen?

Binnen de sociale psychologie neemt in het onderzoek van intergroepsrelaties het vraagstuk van discriminatie een belangrijke plaats in. We behandelen twee theorieën die antwoord geven op de vraag waarom mensen discrimineren.

De eerste theorie is de realistische conflicttheorie. De belangrijkste veronderstelling van deze theorie is dat er tussen groepen competitie bestaat om schaarse goederen, zoals banen en inkomen, te verkrijgen of te behouden (Sherif et al. 1961; Sherif 1966). De concurrentie vindt plaats op groepsniveau, bijvoorbeeld tussen etnische groepen. Deze competitie hoeft niet reëel te zijn (er zijn bv. genoeg banen voor iedereen); de perceptie van mogelijke competitie is al voldoende (“ze” pikken straks onze banen in’). De (gepercipieerde) dreiging die uitgaat van de aanwezigheid van een groep bij het verkrijgen van schaarse goederen leidt tot meer solidariteit binnen de in-group (wij) en tot meer vijandigheid naar de out-group (zij). Die vijandigheid naar de out-group kan zich uiten in discriminerend gedrag.

In tijden van laagconjunctuur zou de competitie om schaarse goederen verhevigd worden. Op basis van de etnische conflicttheorie zou dan ook verwacht kunnen worden dat er in tijden van hogere werkloosheid een grotere neiging tot discriminatie bestaat. Coenders et al. (2006) vonden echter dat een hogere werkloosheid niet gepaard gaat met meer, maar juist met minder neiging tot discriminatie. Een toename van de werkloosheid gaat echter wel gepaard met meer etnische discriminatie. Dit betekent dat niet zozeer de absolute omvang van de werkloosheid een effect heeft op de dreiging die mensen ervaren van andere etnische groepen, als wel een (plotse) verandering van de bestaande situatie.

De sociale-categorisatietheorie daarentegen bestrijdt de visie dat competitie of onverenigbare groepsdoelen essentieel zijn voor het ontstaan van discriminatie.

Alleen al het categoriseren van mensen in groepen is volgens deze theorie voldoende om discriminatie te veroorzaken.

Om de complexe wereld te kunnen begrijpen, zouden mensen die indelen in sociale categorieën (Augoustinos en Walker 1998; Rydgren 2004; Aronson et al. 2007). Dit zijn relatief gemakkelijk te bevatten groepen, gebaseerd op bijvoorbeeld geslacht of afkomst (Rick et al. 2000). Over het algemeen zijn mensen geneigd personen uit hun eigen categorie (de *in-group*) positiever te waarderen dan 'de ander', die zij tot de *out-group* rekenen. Amerikaans onderzoek onder verschillende politiekorpsen (Prewett-Livingston et al. 1996) laat zien dat dit gevolgen heeft voor het selectiegedrag. Deze studie wijst op het *same race rating effect* en het *majority race rating effect*. Beide komen erop neer dat de score die selecteurs toekennen aan de sollicitanten, afhankelijk is van met wie zij zich het meest vereenzelvigen. In een voornamelijk witte selecteursgroep, zullen witte kandidaten hogere scores hebben. In een gemengde groep zullen de selecteurs hogere scores geven aan de personen met dezelfde etnische achtergrond.⁶ Ideeën die men over een groep heeft, worden bovendien niet snel bijgesteld. Eerder wordt een persoon van de *out-group* die niet aan het veronderstelde homogene karakter voldoet, gezien als uitzondering (Kanter 1979).

Door te categoriseren kan men, met relatief weinig informatie over de persoon in kwestie, een beslissing nemen over hoe met iemand om te gaan. Men beroept zich dan op de kenmerken die men denkt te kennen van de groep waartoe de persoon behoort (Banaji 2001). Wanneer (echte of vermeende) kennis over een groep gebruikt wordt bij het beoordelen van een lid van die groep, spreken we van *stereotypering*. Ook bij *vooroordelen* gaat het om de generalisatie van een bepaalde groep. Daarnaast is er echter ook een emotioneel, affectief aspect (bv. angst, afkeer). Vooroordelen kunnen worden omschreven als oneerlijke of ongegronde meningen en (vaak negatieve) houdingen ten aanzien van een groep, of ten aanzien van het merendeel van de personen in die groep (Schwieren 2003). Evenals stereotypen, kunnen vooroordelen leiden tot onbewuste en subtiele vormen van etnische discriminatie.

Discriminatie op de arbeidsmarkt: waarom discrimineren werkgevers?

Zowel de realistische conflicttheorie als de sociale-categorisatietheorie biedt een verklaring voor het verschijnsel discriminatie in zijn algemeenheid. Zij hebben een uitwerking gekregen in theorieën die specifiek gericht zijn op discriminatie op de arbeidsmarkt.

Zo zien we de idee van categorisatie en stereotypering terug in de benadering van statistische discriminatie (Arrow 1973; Aigner en Cain 1977). Wanneer in een kort tijdsbestek een beslissing moet worden genomen, wordt vaak gebruik gemaakt van stereotypen. Selectieprocedures op de arbeidsmarkt zijn hier een typisch voorbeeld van. Werkgevers moeten in een kort tijdsbestek een inschatting maken van de productiviteit van een sollicitant. De informatie die zij hiervoor gebruiken (bv. uit een cv) is onvolledig.⁷ Maar het kost tijd en geld om informatie te achterhalen die volledig uitsluitsel geeft over de te verwachten productiviteit van een werknemer.

Om deze kosten te beperken, maken werkgevers daarom gebruik van toegeschreven kenmerken van de sollicitant (bv. de etnische afkomst) om hun mogelijke productiviteit in te schatten. Kennis of vermeende kennis over de gemiddelde productiviteit van de (etnische) groep waartoe de sollicitant behoort, wordt dan gebruikt als een 'noisy signal of invisible underlying productivity differences' (Jacobsen en Skillman 2004: 421). Vanwege statistische discriminatie, zo stelt Choi (Elmsie en Sedo 1996), zijn werkgevers niet snel geneigd allochtone kandidaten aan te nemen, wanneer blijkt dat het bedrijf reeds goed functioneert met het voornamelijk witte personeelsbestand en bovendien de voordelen van een gewijzigde koers onzeker zijn. Statistische discriminatie kan op deze wijze lang blijven voortbestaan.

Stereotypen en statistische discriminatie spelen ook een rol in het *queueing model* van Thurrow (1975). Dit gaat ervan uit dat beroepen gerangschikt zijn naar prestige of aantrekkelijkheid. Daarnaast bestaat er ook een rangschikking in het arbeidsaanbod: werkgevers plaatsen potentieel nieuw personeel in een denkbeeldige rij. De meest gewenste werknemers staan vooraan in de rij, de minst gewenste werknemers achteraan. De plaats in de rij wordt bepaald door de veronderstelde productiviteit van de werknemer. Werkgevers maken hun inschatting van de productiviteit op basis van kenmerken als opleidingsniveau, taalbeheersing en werkervaring. Het opleidingsniveau krijgt hierbij het meeste gewicht, omdat dit de verwachte trainingskosten bepaalt. Etnische minderheden staan doorgaans achterin de rij, mede als gevolg van statistische discriminatie (Veenman 1998). Bij het aannemen van nieuw personeel begint de werkgever vooraan in de rij. Zo komen autochtonen het eerst aan de beurt voor de meest aantrekkelijke banen. Deze theorie voorspelt dat hoe meer autochtonen er in de rij staan, hoe minder kans allochtonen hebben om in aanmerking te komen.

De notie van vooroordelen heeft een prominente rol gekregen in een van de bekendste economische benaderingen van discriminatie: de *taste for discrimination*-theorie van Becker (1957). Deze benadering gaat uit van een bestaande afkeer van allochtonen. De afkeer kan afkomstig zijn van de werkgever, andere werknemers binnen het bedrijf en de klanten die een product of dienst willen afnemen. Deze afkeer kan zo sterk zijn dat werkgevers bereid zijn kosten te betalen om allochtonen niet te hoeven aannemen. Vanuit een economische gedachtegang zou dit type discriminatie vanzelf verdwijnen, aangezien de ondernemers die discrimineren zichzelf uit de markt prijzen. Immers, door de discriminatie stijgt de vraag naar autochtone werknemers, en daarmee ook hun prijs. Allochtone werknemers zijn dan goedkoper. Niet-discriminerende werkgevers kunnen hiervan profiteren en zo goedkoper produceren. Bij genoeg niet-discriminerende werkgevers verdwijnt het verschil in loon weer (dan is de vraag naar goedkope allochtonen dermate gestegen dat ook hun prijs omhoog is gegaan). Terwijl Beckers theorie poogt om het bestaan van discriminatie te verklaren, voorspelt het in feite de afwezigheid ervan (Arrow 1972). De theorie veronderstelt eveneens een perfect competitieve markt waarin lonen vrij kunnen variëren.

Gevolgen van discriminatie: ongelijke posities bij gelijk menselijk kapitaal

De zojuist besproken theorieën richten zich op motieven van mensen in het algemeen en van werkgevers in het bijzonder om te discrimineren. Discriminatie leidt voor allochtonen en autochtonen tot andere arbeidsmarktuitskomsten.

Onderzoekers die werken binnen het perspectief van de *human capital*-theorie stellen zich de vraag in hoeverre dergelijke verschillen zijn toe te schrijven aan verschillen in menselijk kapitaal van allochtonen en autochtonen. De *human capital*-theorie veronderstelt dat de positie van personen op de arbeidsmarkt een weerspiegeling vormt van hun productieve vaardigheden. Tegelijkertijd is er in het onderzoek nadrukkelijk aandacht voor de notie dat discriminatie een nadelige invloed kan uitoefenen op het rendement dat mensen hebben van (investerings in) hun menselijk kapitaal. Menselijk kapitaal bestaat voor een groot deel uit kennis en vaardigheden die te verwerven zijn, zoals opleidingsniveau en arbeidsmarktervaring. Door discriminatie krijgen mensen met dezelfde mate van menselijk kapitaal (bv. dezelfde opleiding) niet dezelfde opbrengsten daarvan (bv. in salaris).

Menselijk kapitaal kan onderscheiden worden in algemeen menselijk kapitaal en landspecifiek kapitaal. Algemeen menselijk kapitaal heeft betrekking op de algemene productiviteit van mensen en wordt doorgaans afgemeten aan factoren als leeftijd, motivatie, intelligentie, opleidingsniveau, gezondheid en arbeidsmarktervaring⁸ (Maas en Van Tubergen 2006). De vaardigheden die zijn opgedaan in een specifiek land zijn echter niet zonder meer overdraagbaar naar een ander land. De scholing van Turkse en Marokkaanse migranten in hun herkomstland geeft bijvoorbeeld op de Nederlandse arbeidsmarkt geen of lager rendement (Kee 1993; Dagevos 2007). Menselijk kapitaal is dus voor een bepaald deel landspecifiek. Immigranten beschikken op het moment van aankomst in de ontvangende samenleving doorgaans over minder landspecifiek menselijk kapitaal, waardoor hun achterstand op de arbeidsmarkt verklaard kan worden.

Migranten kunnen echter investeren in hun eigen menselijk kapitaal. Volgens de *assimilatiethese* van Chiswick (in Van den Cruyce 2000) zal een immigrant (die zich permanent wil vestigen)⁹ snel investeringen doen om zijn achterstand op het gebied van menselijk kapitaal goed te maken. De achterstand op de arbeidsmarkt zal volgens deze hypothese dan ook in de loop der jaren kleiner worden (Heath en Yu 2005). Andere auteurs (zoals Arrow) stellen echter dat deze achterstand zal blijven bestaan, omdat migranten door ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt belemmerd worden in de vorming van hun menselijk kapitaal en minder gemotiveerd zijn om hierin te investeren (in Van den Cruyce 2000).

Ook in de *segmenteringsbenadering* wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de werking van discriminatie. In deze benadering wordt ervan uitgegaan dat de arbeidsmarkt uiteenvalt in segmenten die verschillen in de wijze waarop allocatie en beloning van arbeid tot stand komen. In de *segmenteringsbenadering* is er sprake van een primair en een secundair segment die ten opzichte van elkaar verschillen

op een aantal belangrijke kenmerken, zoals werkzekerheid, beloning, carrière- en doorstroommogelijkheden, en bijscholingsmogelijkheden. Het secundaire segment kenmerkt zich door een ongunstiger score op al deze kenmerken. Als gevolg van discriminatie hebben allochtonen meer kans om terecht te komen in sectoren en functies die behoren tot het secundaire segment van de arbeidsmarkt (Doeringer en Piore 1971; Verhoeven 2000). Doordat de mobiliteit tussen de segmenten slechts zeer beperkt is, zitten allochtonen als het ware opgesloten in het minder gunstige secundaire segment, en hebben zij daardoor vaker tijdelijke banen, minder promotiekansen en lagere salarissen.

Tokens

Waar de *human capital*-theorie en de segmenteringsbenadering vooral kijken naar de hiërarchische positie die mensen innemen op de arbeidsmarkt (meer of minder salaris, vaker een tijdelijke baan enz.), richt de theorie van de *token dynamics* (Kanter 1977) zich op interactiemechanismen op de werkvloer. *Tokens* zijn personen die een numerieke minderheid vormen binnen een bedrijf of organisatie en worden ook wel mensen met een solostatus genoemd (bv. een allochtone manager in een bedrijf met overwegend autochtone werknemers). Wie als *token* functioneert in een bedrijf of organisatie, krijgt te maken met drie typische fenomenen: zichtbaarheid, stereotypering en contrast. Ten eerste brengt de visuele zichtbaarheid van de *token* prestatiedruk met zich mee. Omdat de *token* op de specifieke werkplek niet veel voorkomt (bv. vrouwelijke bouwvakker, allochtone manager) wordt er extra op gelet of die wel hetzelfde presteert als de mensen die doorgaans die functie uitoefenen. De druk om te presteren wordt nog extra opgevoerd doordat de *token* beschouwd wordt als vertegenwoordiger van zijn/haar gehele groep. Dat betekent dat waar de fouten van een mannelijke bouwvakker alleen hemzelf aangerekend worden, de fouten van een vrouwelijke bouwvakker gaan functioneren als teken van de geschiktheid van vrouwen in de bouw in het algemeen.

De dominante groep kijkt daarnaast naar de *token* vanuit een sterke stereotypering, waarbij kenmerken die aan de minderheidsgroep als geheel worden toegeschreven, ook worden toegeschreven aan en herkend in het handelen van het ene groepslid (Draulans 2001). In combinatie met de stereotypering wordt aldus een contrastwerking in gang gezet. Het identiteitsbewustzijn van de dominante groep wordt versterkt, terwijl de verschillen met de *token* uitvergroot worden. Deze vergrote afstand leidt tot meer solidariteit binnen de dominante groep en tot sociale isolatie van de *tokens*.

De theorie van *token dynamics* kunnen we met name toepassen op de mechanismen die spelen op de werkvloer. Die treden in werking wanneer iemand als een van de weinige allochtonen in een bedrijf werkt, of als een allochtoon een functie bezet waarin doorgaans weinig allochtonen gevonden worden (hogere functies en managementposities). De gevolgen van *token dynamics* zullen met name zichtbaar zijn in de ideeën van de werkgever over de geschiktheid van de betreffende categorie allochtonen als kandidaat voor een bepaalde functie, en in de sociale isolatie van de

allochtone werknemer op de werkvloer. Dit laatste zal zich met name op informele en subtiele wijze uiten: de allochtone werknemer wordt bijvoorbeeld minder vaak gevraagd voor een gezamenlijke lunch en heeft minder contact met collega's buiten het werk. Maar het kan zich ook uiten in grappen over de etnische groep waartoe de allochtoon behoort. In het in deze monitor uitgevoerde onderzoek naar ervaren discriminatie (hoofdstuk 4) is nagegaan in hoeverre noties vanuit deze benadering van toepassing zijn voor allochtone werkenden.

Gevolgen van ervaren discriminatie

Tot slot toont sociaalpsychologisch onderzoek aan dat het gevoel gediscrimineerd te worden negatieve effecten heeft op de gemoedstoestand en geestelijke gezondheid van mensen. Personen die discriminatie ervaren, hebben meer last van angst, depressie, vijandigheid, stress en vooral van een gevoel van machteloosheid (zie voor een overzicht Elmslie en Sedo 1996). Het gevoel van machteloosheid is door onderzoekers in verband gebracht met een verminderd leervermogen, een lagere motivatie en hiermee met minder gunstige baanperspectieven (Elmslie en Sedo 1996; Harris et al. 2004). In het geval van arbeidsmarktdiscriminatie op grond van etniciteit of geslacht, gaat het om kenmerken waarop de personen in kwestie geen invloed hebben. En juist die aspecten waarover mensen geen controle kunnen uitoefenen, maar waarop zij wél beoordeeld en/of gediscrimineerd worden, dragen in belangrijke mate bij aan de machteloosheidsgevoelens. Personen die deze negatieve effecten ondervinden, zullen een geringere kans hebben op opwaartse baanmobiliteit en minder goed op zoek kunnen gaan naar nieuw werk. Elmslie en Sedo spreken hierbij van discriminatie als *self-fulfilling prophecy* (Elmslie en Sedo 1996: 470). Discriminatie zou volgens hen een negatieve invloed hebben op het menselijk kapitaal en hierdoor een bepalende rol spelen voor de toekomstige arbeidsmarktpositie.

Discriminatie zou ook meer direct van invloed zijn op het gedrag. Myrdal (1964 [1944]) stelt dat werknemers op discriminatie reageren door zich de aan hen toegeschreven karakteristieken eigen te maken (in Elmslie en Sedo 1996). Andere onderzoekers voegen hieraan toe dat personen in banen met relatief slechte vooruitzichten zich aanpassen aan de lage verwachtingen (Doeringer en Piore 1971).

1.5 Verwachtingen

Op basis van de verschillende van de zojuist toegelichte theorieën rond discriminatie kunnen verwachtingen worden geformuleerd, die binnen deze monitor nader worden onderzocht.

Ten eerste kunnen we vanuit theorieën waarin stereotypering en vooroordelen een rol spelen (sociale-categorisatietheorie, *taste for discrimination* en statistische discriminatie) de conclusie trekken dat discriminatie zich vooral zal voordoen bij de instroom op de arbeidsmarkt.¹⁰ In deze fase is de objectieve informatie over de (potentiële) werknemer beperkt of onbetrouwbaar, terwijl in andere fasen wel meer objectieve kenmerken meespelen (Altonji en Pierret 1997; Castilla 2005). Het gat dat

zo ontstaat tussen de ‘objectieve’ informatie die werkgevers hebben en de informatie die zij zouden willen hebben over een sollicitant, biedt ruimte aan stereotiepe beelden over de groep waartoe een sollicitant behoort.

Ten tweede is er de segmenteringstheorie; deze heeft betrekking op werkenden. Zij stelt dat allochtonen als gevolg van discriminatie als het ware opgesloten zitten in het secundaire segment van de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot het primaire segment, kenmerkt het secundaire segment zich door banen met ongunstiger kenmerken, zoals geringe baanzekerheid, lage-statusberoepen en weinig doorstroommogelijkheden. Voor deze benadering bestaat ondersteuning wanneer allochtonen met dezelfde kenmerken als autochtonen toch vaker banen met ongunstiger kenmerken hebben.

Ten derde kunnen we uit de theorie van het menselijk kapitaal afleiden dat de ongunstiger positie van minderheden op de arbeidsmarkt veroorzaakt wordt doordat zij beschikken over minder algemeen en landspecifiek menselijk kapitaal. De implicatie hiervan is dat wanneer minderheden op deze kenmerken gelijkgeschakeld worden aan autochtonen (bv. door statistisch te controleren voor verschillen in opleidingsniveau, werkervaring en mate van sociaal-culturele integratie), er geen verschil meer zou mogen bestaan in de posities die zij op de arbeidsmarkt innemen. Wanneer er ook na die gelijkschakeling nog verschillen blijven bestaan, is het mogelijk dat deze (deels) worden verklaard door discriminatie. De tweede generatie zou een betere positie op de arbeidsmarkt moeten hebben dan de eerste, aangezien zij landspecifiek menselijk kapitaal heeft kunnen verwerven.

Ten vierde laat sociaalpsychologisch onderzoek zien dat ervaren discriminatie diverse negatieve effecten tot gevolg kan hebben, waaronder machteloosheid, wat weer een ongunstige invloed heeft op arbeidsmarktgedrag en -positie. In deze monitor kijken we vooral naar de gevolgen van ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag.

Tot slot bieden het *queuing model* en de conflicttheorie duidelijke aanknopingspunten voor het formuleren van verwachtingen over ontwikkelingen in het vóórkomen van discriminatie. Helaas kunnen we in deze monitor hieraan geen aandacht besteden, daar op dit moment de benodigde databestanden ontbreken. Naar verwachting komen deze in de loop van 2008 beschikbaar, zodat ze in een latere versie van de monitor geanalyseerd kunnen worden.¹¹

- 1 Volgens het Wetboek van Strafrecht is discriminatie of discrimineren: ‘elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben, dat de erkenning het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast’ (art. 90quater Wetboek van Strafrecht). Binnen het strafrecht regelt art. 429quater de strafbaarheid van discriminatie in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf op meerdere gronden, waaronder ras.
- 2 Een complicerende factor in de keuze van relevante variabelen is dat deze ook beïnvloed kunnen zijn door discriminatie. Opleidingsniveau is op het eerste gezicht een weinig discutable variabele als voorspeller van kansen op de arbeidsmarkt. Echter, het bereikte opleidingsniveau zelf kan ook reeds resultaat zijn van discriminatie. In dit geval spreekt men van zogenaamde cumulatieve discriminatie (Jacobsen en Skillman 2004). Onderzoek naar cumulatieve effecten van discriminatie staat nog in de kinderschoenen, zowel methodologisch als theoretisch. Om cumulatieve effecten van discriminatie te meten moet men in het ideale geval beschikken over longitudinale data van dezelfde respondenten, waarin metingen zijn opgenomen van eerdere discriminatie. Een andere mogelijkheid is het gebruik van longitudinale of cross-sectionele data, waarbij eerdere gebeurtenissen of uitkomsten worden gebruikt als voorspellers van huidige uitkomsten (meest bekend is het effect van opleidingsniveau op de arbeidsmarktpositie). Nadeel hiervan is dat het onmogelijk is uit te maken wat het aandeel discriminatie is in de eerdere gebeurtenis/uitkomst en dus hoeveel eerdere discriminatie bijdraagt aan de huidige positie. In principe wordt hier dan eigenlijk niet gekeken naar de cumulatieve effecten van discriminatie, maar of er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt. Jacobsen en Skillman (2004) weten deze methodische complicaties te omzeilen. Zij gaan er eenvoudig van uit dat er geen sprake is van discriminatie als verschillen in kansen op de arbeidsmarkt te wijten zijn aan verschillen in onderwijs of werkervaring. Ook niet als deze verschillen het gevolg zijn van eerdere discriminatie.
- 3 Het is ook mogelijk dat mensen die gediscrimineerd worden dat niet willen toegeven. Dit is een van de coping mechanismen om met discriminatie om te gaan. Hoofdstuk 4 gaat uitgebreider in op coping strategieën.
- 4 Psychologen maken ook wel gebruik van laboratoriumexperimenten bij het meten van discriminatie. Laboratoriumexperimenten zijn experimentele onderzoeken die zich afspelen in een door de onderzoeker gecontroleerde omgeving. Een dergelijke gecontroleerde omgeving biedt als voordeel dat de onderzoeker de regie in handen heeft. Een groot nadeel is echter dat de externe validiteit van laboratoriumexperimenten beperkt is. Het is niet duidelijk in welke mate de resultaten uit een laboratorium vertaald kunnen worden naar echte sociale situaties. Laboratoriumstudies geven met name aan welke mechanismen leiden tot discriminatie (bv. impliciete of expliciete stereotypen), maar kunnen niet aangeven in welke mate discriminatie voorkomt.
- 5 *Informed consent* is de vrijwillig verkregen toestemming van een persoon voor deelname aan een studie of interventieprogramma, nadat deze duidelijk ingelicht is over het doel, de methode, de procedure, de voordelen en de risico's en, indien van toepassing, de graad van onzekerheid van de uitkomst. Essentiële criteria van *informed consent* zijn dat de persoon kennis en begrip heeft van het bovenstaande, dat de toestemming onbeïnvloed is gegeven, en dat duidelijk is medegedeeld dat de

- persoon op elk moment in de studie of interventie de toestemming kan intrekken. Zie CIOMS/WHO (1991 en 1993).
- 6 Het *same race rating effect* kwam voor bij een interviewpanel van twee witte en twee zwarte interviewers en houdt in dat personen van dezelfde etnische afkomst als de interviewer hogere scores werden toebedeeld. In een interviewpanel met een dominante groep interviewers (drie zwarte en één witte interviewer of drie witte en één zwarte interviewer), speelde het *majority race effect*: de etniciteit van de meerderheid van het interviewpanel bleek van invloed op wie (zwarte/witte sollicitanten) de hoogste scores kregen. Prewett-Livingston et al. (1996) verklaren dit door de betrokkenheid bij verschillende groepen. Wanneer de groep voor het merendeel bestaat uit witte selecteurs, zal de zwarte interviewer zichzelf eerder identificeren met het interviewpanel dan met de categorie zwart zijn. Wanneer de interviewer zelf behoort tot de meerderheidsgroep (drie zwarte interviewers), zal hij zichzelf eerder betrokken voelen bij de groep zwarten en hogere scores toedelen aan sollicitanten met dezelfde etnische achtergrond.
 - 7 Opleidingsniveau is bijvoorbeeld wel gecorreleerd aan productiviteit, maar er bestaat geen een-op-eenrelatie. Bovendien kan er sprake zijn van allerlei andere factoren die de productiviteit beïnvloeden, maar die niet vermeld staan in het cv (bv. gezondheid of persoonskenmerken zoals betrouwbaarheid en doorzettingsvermogen).
 - 8 Merk op dat twee van deze vormen van kapitaal, leeftijd en gezondheid, zelf ook discriminatiegronden zijn.
 - 9 De toevoeging 'die zich permanent wil vestigen' heeft een bijzondere waarde. De eerste generatie gastarbeiders in Nederland bleef lange tijd geloven in de mythe van de terugkeer. De bereidheid en geneigdheid te investeren in het vergroten van menselijk kapitaal zou in deze generatie dan ook veel kleiner zijn geweest dan voor de tweede generatie, die verwachtte op de Nederlandse arbeidsmarkt te opereren (Van den Cruyce 2000).
 - 10 Dit wordt echter tegengesproken door Baldi en McBrier (1997). Zij stellen dat juist promotietrajecten het meest gevoelig zijn voor discriminatie, omdat de criteria om wel of niet promotie te maken veelal een sterk subjectief karakter hebben, die ruimte bieden voor discriminatie.
 - 11 Het gaat hier om de EBB-bestanden (Enquête beroepsbevolking) van het CBS. In de jaargangen 1996-1999 ontbreekt informatie over de arbeidsmarktgeschiedenis. Dit is, zo blijkt uit hoofdstuk 3, een belangrijke factor waarvoor nu niet gecorrigeerd kan worden. Volgens informatie van het CBS wordt deze informatie in de loop van 2008 aan de bestanden toegevoegd.

2 Arbeidsmarktdiscriminatie: bevindingen uit Nederlands onderzoek

Jaco Dagevos (SCP)

2.1 Inventarisatie van Nederlands onderzoek

Dit hoofdstuk doet verslag van de uitkomsten van Nederlands onderzoek naar discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. Het poogt duidelijk te maken wat we op dit moment weten van arbeidsmarktdiscriminatie: doet het zich inderdaad voor, treft het bepaalde groepen in meerdere of mindere mate, is aan te geven in welke domeinen van de arbeidsmarkt discriminatie zich vooral voordoet (bij instroom, werkenden, uitstroom) en is er enig zicht op ontwikkelingen in de mate waarin discriminatie zich voordoet?

Bij de bespreking onderscheiden we drie domeinen van de arbeids(markt)positie waarin de mogelijke betekenis van feitelijke en ervaren discriminatie bestudeerd wordt, namelijk:

- werkloosheid;
- werkenden: onder meer vaste en tijdelijke aanstelling, beroepsniveau, promotie/loopbaankansen, bejegening op de werkvloer, arbeidsinkomen;
- uitstroom.

2.2 Werkloosheid

Het meeste onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie houdt zich bezig met de vraag of discriminatie een belangrijke factor is bij de hoge werkloosheid van niet-westerse allochtonen. Daarbij wordt, meer dan bijvoorbeeld bij het onderzoek naar de positie van werkenden, gebruik gemaakt van uiteenlopende onderzoeksmethoden. In deze paragraaf is het beschikbare onderzoek gerangschikt naar de gebruikte onderzoeksmethode. We beginnen met studies die zijn gebaseerd op kwantitatieve methoden.

2.2.1 Op zoek naar arbeidsmarktdiscriminatie via kwantitatief onderzoek

Dagevos en Bierings (2005) analyseren op grond van de Enquête beroepsbevolking 2003 (EBB'03) welke invloed verschillen in opleidingsniveau, leeftijds- en geslachtsverdeling, huishoudenssamenstelling en leeftijd van de kinderen hebben op het werkloosheidsniveau van niet-westerse allochtonen en autochtonen. Tabel 2.1 bevat de resultaten.

Tabel 2.1

Determinanten van de kans op werkloosheid, 2003 (logistische regressie, ongestandaardiseerde coëfficiënten)

	model 1 (uitsluitend etnische groepen)	model 2 (incl. achtergrondkenmerken)
Turken	1,32	1,21
Marokkanen	1,54	1,43
Surinamers	0,96	0,69
Antillianen	1,46	1,19
overige niet-westerse allochtonen	1,57	1,44

Alle weergegeven coëfficiënten zijn significant.

Bron: CBS (EBB'03); Dagevos en Bierings (2005: bijlage 6)

De uitkomsten wijzen uit dat ook wanneer we rekening houden met de in de analyse opgenomen kenmerken (model 2), de kansen op werkloosheid van allochtonen en autochtonen maar in geringe mate bij elkaar komen. Gezien het grote belang van een factor als het opleidingsniveau, is de afname van de verschillen opmerkelijk klein (zeker wanneer we dit vergelijken met een analyse naar het beroepsniveau, zie tabellen 2.7 en 2.8). Er zijn dus andere factoren relevant voor de verklaring van de hogere werkloosheid van allochtonen. Hier lijken vormen van directe en indirecte discriminatie van belang, naast andere factoren zoals weinig efficiënt zoekgedrag van allochtonen, het ontbreken van functionele netwerken en minder gunstige prestaties voor allochtonen van arbeidsbemiddelende organisaties (CWI, UWV) (zie voor een uitvoerige bespreking van deze factoren o.a. Veenman 1998; Olde Monnikhof en Buis 2001; Klaver et al. 2005; Dagevos 2006). Verder valt nog te wijzen op verschillen in beheersing van de Nederlandse taal en het bezit van buitenlandse diploma's, waarvoor in de analyse van Dagevos en Bierings niet kon worden gecontroleerd (omdat de EBB dergelijke informatie niet bevat).

De bevinding uit kwantitatieve analyses dat gelijke kenmerken ongelijke werkloosheidskansen opleveren, daarmee de mogelijkheid openhoudend dat discriminatie een rol speelt, komt terug in een groot aantal studies (o.a. Niesing en Veenman 1990; Dagevos en Veenman 1996; Veenman 1998; Veenman en Bijwaard 2006; de twee laatstgenoemde studies betreffen i.h.b. de werkloosheidsduur).

Tegelijkertijd blijkt het belang van een goede meting van voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken. In een analyse waarin de Enquête beroepsbevolking (EBB) en de enquête Sociale positie en voorzieningengebruik allochtonen (SPVA) uit het jaar 2002 werden gecombineerd, bleek dat er tussen allochtonen en autochtonen met dezelfde kenmerken een groot verschil bleef bestaan in de omvang van de werkloosheid (Dagevos 2003a en 2003c). Maar wanneer in de analyse uitsluitend allochtonen werden betrokken die het hoogste opleidingsniveau in Nederland hadden behaald of de Nederlandse taal goed beheersten, namen de verschillen in de werkloosheid

substantieel af. Vooral bij Surinamers werden de werkloosheidsverschillen met autochtonen klein. Kenmerken die specifiek zijn voor minderheden en waarvoor in algemene surveys niet kan worden gecontroleerd, blijken derhalve wel degelijk van belang. Dit onderstreept de betekenis van in Nederland verworven menselijk kapitaal voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen.

Dat verschillen in individuele kenmerken een belangrijke verklaring zijn voor verschillen in werkloosheidskansen van allochtonen en autochtonen, blijkt ook uit de analyses van Dagevos (2006) op gegevens die in 2004 en 2005 zijn verzameld onder Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen (TMSA-groepen) in de vijftig grootste gemeenten in Nederland. Na controle voor kenmerken als opleidingsniveau, leeftijd en geslacht is er geen verschil meer in de werkloosheid van eerstegeneratie-Surinamers en tweedegeneratie-Antillianen en die van autochtonen. Bij deze uitkomst moet een voorbehoud worden gemaakt, omdat de analyse gebaseerd is op een autochtone referentiegroep die niet representatief is voor de totale autochtone bevolking. (Dit is over het algemeen een belangrijk nadeel van specifiek op minderheden gerichte surveys.¹)

Onderzoek naar tweedegeneratie allochtone jongeren (TMSA-groepen) laat zien dat er nauwelijks nog een effect is van etnische herkomst op werkloosheid (Van Ours en Veenman 2002). Een probleem bij deze uitkomsten, die zijn gebaseerd op de SPVA van 1998, is echter wel het lage aantal respondenten waarop de analyse is gebaseerd. Daarnaast wijzen de auteurs erop dat de tweede generatie aan het begin van haar loopbaan staat en dat de verschillen tussen allochtonen en autochtonen zich mogelijk gedurende de verdere loopbaan zullen manifesteren. Niettemin is het een veelzeggende uitkomst, mede omdat deze in grote lijnen terugkomt in de analyse die de auteurs uitvoeren op de verschillen in aandelen werkenden (nettoparticipatie) tussen tweedegeneratie-allochtonen en autochtone leeftijdgenoten. Wanneer naast de gebruikelijke *human capital*-kenmerken ook rekening wordt gehouden met de opleiding en arbeidsmarktpositie van de ouders, ligt het aandeel werkende tweedegeneratie-allochtonen op hetzelfde niveau als bij autochtone leeftijdgenoten.²

Dezelfde uitkomsten worden gevonden bij de analyse van verschillen in het aandeel tijdelijke dienstverbanden en de hoogte van het uurloon. Deze blijken voor een belangrijk deel te kunnen worden verklaard uit verschillen in sociaaleconomische achtergrond en opleidingsniveau tussen tweedegeneratie-allochtonen en autochtone jongeren.

Helemaal zonder problemen zijn de uitkomsten van Van Ours en Veenman niet. Bij nogal wat ouders ontbreken gegevens over hun beroep. De analyses naar verschillen in werkloosheid, tijdelijke dienstverbanden en uurloon zijn, zoals gezegd, gebaseerd op kleine aantallen respondenten. Toch bieden ze een belangrijke indicatie van het grote belang van individuele kenmerken voor de positieverwerving van allochtonen, en daarmee ook van de beperkte betekenis van discriminatie voor tweedegeneratiejongeren. Voor Veenman (2003) zijn deze uitkomsten aanleiding voor de veronderstelling dat discriminatie in de loop van de tijd is afgenomen. Dit baseert

hij tevens op de onderzoeksuitkomst dat de beelden die werkgevers van allochtonen hebben, zijn verbeterd (zie verderop).

Hoger opgeleiden op achterstand?

In 2006 is uitvoerig onderzoek gedaan naar de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide (hbo+) allochtonen (Van Gent et al. 2006). Geconstateerd werd dat weliswaar de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide allochtonen aanzienlijk gunstiger is dan die van lager opgeleide, maar dat er nog steeds sprake is van achterstand ten opzichte van hoger opgeleide autochtonen. Vooral onder hoger opgeleide Turken/Marokkanen (6%) en de overige niet-westerse allochtonen (11%) is de werkloosheid hoger dan bij de autochtonen (2%). Hoger opgeleide Surinamers/Antillianen verschillen met 3% werkloosheid weinig van de hoger opgeleide autochtonen.³

Door middel van een regressieanalyse is nagegaan of het verschil met autochtonen verdwijnt wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in leeftijds- en geslachtsverdeling, generatie en opleiding (aandeel wetenschappelijk onderwijs versus hbo). Na correctie voor deze factoren blijft het verschil in werkloosheidskansen tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen echter bestaan. Wel komt duidelijk naar voren dat de verschillen in werkloosheid zich bij hoger opgeleiden vooral voordoen tussen de eerste generatie niet-westerse allochtonen en autochtonen. Tussen de tweede generatie hoger opgeleide allochtonen en hoger opgeleide autochtonen zijn de verschillen niet groot meer.

De in het onderzoek van Van Gent et al. ondervraagde werkgevers geven aan dat in hun selectiebeslissingen discriminatie geen rol speelt: zij stellen nadrukkelijk dat zij uitsluitend selecteren op grond van kwalificaties en motivatie (vgl. Schaafsma 2006). Dit is natuurlijk niet verrassend: in een vraaggesprek zullen weinig werkgevers geneigd zijn aan te geven dat zij bewust minderheden buitensluiten (hoewel dit niet altijd zo is: zie § 4.2). De ondervraagde hoger opgeleide niet-westerse allochtonen oordelen echter anders: 41% van hen beschouwt hun huidskleur of etnische afkomst als een negatieve factor bij het vinden van werk. Daarbij is het natuurlijk de vraag in hoeverre de ervaren discriminatie daadwerkelijk overeenkomt met de feitelijke selectiebeslissingen; werkgevers herkennen zich er in elk geval niet in.

Daarnaast wijst het genoemde onderzoek op andere factoren die het verschil in kansen op werk kunnen verklaren. Zo blijken er verschillen te bestaan in de sociale netwerken die niet-westerse allochtonen en autochtonen tijdens hun studie opdoen. Eerstgenoemden zijn bijvoorbeeld minder vaak lid geweest van een studentenvereniging en hebben – mede daardoor – minder vaak bestuursfuncties bekleed. Ook zijn niet-westerse allochtonen minder vaak student-assistent geweest. Het is niet zo dat niet-westerse allochtonen vaker kiezen voor studies met een gering rendement op de arbeidsmarkt; eerder is het tegendeel het geval. Wel blijkt dat niet-westerse allochtone studenten in met name het hbo moeilijker een stageplaats kunnen vinden. Een ander verschil is dat niet-westerse allochtone studenten gemiddeld wat langer over hun studie doen dan autochtone studenten.

Al deze factoren vertalen zich in hulpbronnen op de arbeidsmarkt, die op sommige punten verschillen tussen hoger opgeleide allochtonen en autochtonen. Cv's van niet-westerse allochtonen doen soms wat kaler aan, met minder activiteiten naast de studie en minder vaak een stage. In het algemeen blijken hoger opgeleide allochtonen over minder functionele netwerken te beschikken dan autochtone studenten, die vaker via contacten aan het werk komen. De informele kanalen van hoger opgeleide niet-westerse allochtonen overlappen in geringe mate met die van werkgevers, met als gevolg dat zij vooral werk zoeken via formele kanalen (CWI, uitzendbureaus, job-sites) en minder vaak dan autochtonen een baan krijgen aangeboden of via stagecontacten aan het werk komen.

Mogelijk worden hoger opgeleide niet-westerse allochtonen ook gehinderd bij het vinden van werk doordat zij (te) hoge eisen stellen. Zij hechten meer dan autochtonen aan een hoog salaris en aan vast werk. Wanneer het zoekgedrag daarop is afgestemd, is het denkbaar dat zij er langer over doen om werk te vinden. Dit laatste blijkt overigens ook het geval te zijn: het kost hoger opgeleide allochtonen meer tijd om werk te vinden. De intensiteit van het zoekgedrag blijkt hier geen oorzaak te zijn, dat blijkt niet te verschillen tussen hoger opgeleide allochtonen en autochtonen. Tot slot wijst het onderzoek op culturele verschillen die van belang zijn voor de communicatie, omgangsvormen en houding. Ook hoger opgeleide niet-westerse allochtonen stellen zich tijdens sollicitaties nogal eens afwachtend en bescheiden op, terwijl in een sollicitatie juist wordt verwacht dat de kandidaat zich profileert.

Het onderzoek onder hoger opgeleide niet-westerse allochtonen heeft hier ruim aandacht gekregen. Daaruit blijkt nog maar eens hoe lastig het is om directe discriminatie vast te stellen, terwijl tegelijkertijd wel aannemelijk wordt gemaakt dat indirecte discriminatie een belangrijke rol speelt. Zo blijken ook bij hoger opgeleiden netwerken van belang voor hun arbeidsmarktpositie. Werkgevers maken hier vaak gebruik van om hun vacatures te vervullen. Deze netwerken zijn echter voornamelijk een autochtone aangelegenheid, allochtonen maken er nauwelijks deel van uit. Verder veroorzaken verschillen in culturele codes (bescheiden opstelling versus profileren) onbedoeld verschil in behandeling: veel werkgevers blijken zich niet te realiseren dat deze van invloed zijn, waardoor het mechanisme niet wordt (h)erkend en allochtonen op achterstand komen te staan. Uit het onderzoek mag worden afgeleid dat dit in het bijzonder geldt voor de eerstegeneratie-allochtonen, onder wie zich veel vluchtelingen bevinden.

Overgang van school naar werk

De Vries en Wolbers (2002 en 2004) analyseerden de arbeidsmarktpositie van autochtone en allochtone schoolverlaters. Daartoe gebruikten ze grootschalige databestanden met informatie over personen uit het vbo, mavo, havo, vwo, mbo, hbo en wetenschappelijk onderwijs. Allen hebben het onderwijs met een diploma verlaten en vervolgens de arbeidsmarkt betreden. De gegevens zijn in 1998 verzameld bij personen die ongeveer anderhalf jaar daarvoor hun opleiding hebben afgerond. Dit

betekent dat de analyses betrekking hebben op schoolverlaters en afgestudeerden van het schooljaar 1996/'97.

Via kwantitatieve analyse is nagegaan of allochtone en autochtone schoolverlaters verschilden in het hebben van tijdelijk dan wel vast werk en in hun beroepsprestige, een maat die de status aangeeft van de beroepspositie. Ook bespreken we hier kort de bevindingen over de werkenden. De rijkdom van hun kwantitatieve gegevens maakte dat er gedetailleerd gecontroleerd kon worden voor diverse kenmerken, zij het dat etnisch-specifieke kenmerken ontbraken, zoals de beheersing van de Nederlandse taal en de verblijfsduur in Nederland. Niettemin leverde het onderzoek een aantal interessante bevindingen op.

Turkse, Surinaamse en Antilliaanse schoolverlaters bleken na anderhalf jaar minder vaak werk te hebben dan autochtone schoolverlaters. Dit verschil kon niet worden toegeschreven aan verschillen in opleidingsniveau, sociaal milieu, leeftijd, geslacht, opleidingsrichting en regio. Deze factoren bleken nauwelijks van invloed op de verschillen tussen allochtone en autochtone schoolverlaters. Opmerkelijk waren de uitkomsten bij de Marokkanen. Zij bleken even vaak werk te hebben als autochtonen, ook indien rekening werd gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken. Onduidelijk is hoe deze uitkomst te interpreteren valt. Zijn Marokkaanse schoolverlaters minder vatbaar voor discriminatie dan jongeren van andere groepen? Dit lijkt niet erg waarschijnlijk (zie ook later in dit hoofdstuk). Wat hiervan dan wel de redenen kunnen zijn, is moeilijk te zeggen.

Wanneer het ging om het hebben van een vaste baan, stonden allochtone jongeren uit alle hier onderzochte groepen op achterstand, ook indien er werd gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. Dit gold dus ook voor Marokkaanse jongeren. Allochtone schoolverlaters waren dus vaker aangewezen op tijdelijk werk.

Werkende Surinamers en Antillianen hadden gemiddeld hetzelfde beroepsprestige als werkende autochtonen. Turkse jongeren waren weliswaar ook na correctie voor individuele kenmerken in lagere banen werkzaam dan autochtone jongeren, maar het verschil was sterk teruggelopen. Marokkaanse jongeren hadden in vergelijking met autochtone jongeren met dezelfde kenmerken zelfs hogere banen. Opnieuw viel deze uitkomst moeilijk te verklaren. Het kon zijn dat Marokkaanse jongeren kritisch stonden ten aanzien van de aangeboden banen en uitsluitend banen accepteerden die zij aantrekkelijk vonden. Een dergelijke kritische houding had echter ook tot uiting moeten komen in een lager aandeel werkenden en een hoger aandeel personen met een vaste baan. Dit was evenwel niet het geval.

Dagevos (2001) heeft op basis van dezelfde data specifiek gekeken naar de werkloosheidsduur en -kansen van schoolverlaters uit het mbo. De gedachte daarbij was dat juist mbo-gediplomeerden gunstige arbeidsmarktkansen hebben, en dat te verwachten was dat etnische minderheden en autochtonen niet van elkaar zouden verschillen bij hun entree op de arbeidsmarkt. Die gedachte bleek niet juist. Van de schoolverlaters uit het mbo waren autochtonen het minst vaak werkloos en ook was de duur van hun werkloosheid het kortst. Turken en Marokkanen namen de ongunstigste

positie in, Surinamers en Antillianen zaten daartussenin. Deze verschillen bleven bestaan wanneer rekening werd gehouden met verschillen in leeftijd, opleidingsrichting, diplomabezit en geslacht. Turkse en Marokkaanse mbo'ers hadden vaker een tijdelijke baan dan autochtonen die qua kenmerken vergelijkbaar waren. Surinamers en Antillianen met een mbo-diploma verschilden op dit punt niet van autochtonen. Wel waren allochtone jongeren wat vaker onder hun opleidingsniveau werkzaam dan autochtone jongeren, zij het dat de verschillen niet groot waren.

Met uitzondering van het opmerkelijke resultaat bij Marokkaanse jongeren, wezen deze resultaten erop dat autochtone schoolverlaters betere kansen op (vast) werk hadden dan allochtone jongeren. Dit gold ook wanneer allochtone jongeren beschikten over een op zichzelf genomen kansrijk mbo-diploma. Dit vormde een aanwijzing voor het bestaan van *pre-entry* discriminatie, waarbij direct aangetekend dient te worden dat ongemeten kenmerken als zoekgedrag, arbeidsoriëntatie en beheersing van het Nederlands eveneens een rol konden spelen. Er waren minder aanwijzingen voor *post-entry* discriminatie. Wanneer allochtone jongeren eenmaal een baan hadden, verschilden na correctie voor achtergrondkenmerken hun beroepsprestige niet of in geringe mate van dat van autochtonen (met vergelijkbare kenmerken). Wel waren allochtone mbo'ers wat vaker onder hun niveau werkzaam, maar de achterstand was niet heel erg groot.

Onderzoek naar de overgang van school naar werk is belangrijk. Daarbij moet nog wel een voorbehoud worden gemaakt. Het gaat namelijk om onderzoek naar de eerste stappen in de loopbaan. Het kan zijn dat verschillen, mede als gevolg van discriminatie, zich pas later in de loopbaan manifesteren.

Specifiek voor hoger opgeleide allochtone schoolverlaters hebben de CBS-onderzoekers Verschuren en Das (2006) gekeken of die minder makkelijk werk vinden dan autochtone schoolverlaters met een hogere opleiding (hier: hbo en wetenschappelijk onderwijs).⁴ Dit blijkt inderdaad het geval te zijn. Ook wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in leeftijd en studierichting, ligt onder hoger opgeleide allochtonen een jaar na afstuderen het aandeel werkenden op een lager niveau dan bij vergelijkbare autochtonen. De overgang van studie naar werk verloopt dus ook bij hoger opgeleide allochtonen moeizamer dan bij autochtonen.

Opmerkelijk is dat bij de hoger opgeleiden, de allochtonen lonen hebben die even hoog zijn als of zelfs hoger liggen dan de lonen van de autochtonen. Dit geldt ook wanneer wordt gecontroleerd voor leeftijd, studierichting en arbeidsduur. Uitzondering hierop zijn de overige niet-westerse allochtonen, die lagere lonen hebben dan autochtonen. Het zijn vooral de Turkse, Marokkaanse en Surinaamse hbo-afgestudeerden die meer verdienen dan hun autochtone evenknieën.

Waarom allochtone hoger opgeleide werkenden een hoger loon hebben dan autochtonen is niet helemaal duidelijk. Het zou kunnen samenhangen met het grotere belang dat zij toeschrijven aan een hoog inkomen (zie Van Gent et al. 2006; zie ook vervolg van dit hoofdstuk). Dit zou kunnen impliceren dat hoger opgeleide

allochtonen selectiever zijn ten opzichte van bepaalde banen en alleen goed betaalde banen accepteren. Dat zou tegelijkertijd een van de redenen kunnen zijn voor de hogere werkloosheid van hoger opgeleide allochtonen.

Conclusies kwantitatief onderzoek

In kwantitatief onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie zijn we op zoek naar de omvang van de onverklaarde rest: het deel van het verschil in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen dat niet kan worden verklaard door verschillen in individuele kenmerken. Wanneer er sprake is van onverklaarde rest, kan discriminatie niet worden uitgesloten. Bij de diverse onderzoeken naar de werkloosheid van niet-westerse allochtonen blijkt bijna altijd een onverklaarde rest aanwezig te zijn. Vaak is het resterende verschil opvallend groot. De kansen van de tweede generatie allochtonen lijken daarbij nog het meest gunstig. Sommige studies wijzen zelfs op gelijke kansen van de tweede generatie. Ook suggereert het beschikbare onderzoek dat discriminatie de hoger opgeleide allochtonen in betrekkelijk geringe mate treft. Enigszins vooruitlopend op het onderzoek naar de positie van werkenden, blijkt uit studies onder jongere allochtonen dat hun beroeps- en inkomenshoogte op hetzelfde niveau of zelfs hoger ligt dan bij de autochtone jongeren. Hier lijkt discriminatie van ondergeschikt belang.

2.2.2 Praktijktests en anoniem solliciteren

In onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie wordt de toepassing van praktijktests beschouwd als een van de belangrijkste onderzoeksinstrumenten. Beter dan bij kwantitatieve analyse kunnen in praktijktests de kenmerken van autochtone en allochtone sollicitanten goed gelijkgeschakeld worden. Een ander belangrijk voordeel is dat dergelijk onderzoek zich expliciet richt op het selectiegedrag van werkgevers (en niet op de meting van houdingen en opvattingen).

Het meest uitgebreide onderzoek met behulp van praktijktests is uitgevoerd door Bovenkerk et al. (1995). Het veldwerk is verricht in de periode december 1993 – april 1994, alweer bijna vijftien jaar geleden. De onderzoekers hebben twee methoden toegepast, namelijk telefonische sollicitaties en sollicitatiebrieven. In het eerste geval belden een allochtone en een autochtone sollicitant. Zij waren qua kenmerken identiek en waren erop getraind om op vergelijkbare wijze te reageren op de vragen van werkgevers. Om beurten belden de allochtone en autochtone kandidaten als eerste. Beiden beschikten over de juiste opleidings- en ervaringsvereisten en spraken goed Nederlands. Er was sprake van ongelijke behandeling wanneer de ene kandidaat werd afgewezen, terwijl de andere te horen kreeg dat hij verder kon in de procedure. Men kon tijdens het telefoongesprek direct afgewezen worden, men kon niet worden uitgenodigd voor een gesprek of men kon tijdens het sollicitatiegesprek afgewezen worden. Deze laatste fase laten we in de bespreking van de resultaten verder buiten beschouwing (wegens problemen bij het onderzoek; de fase is niet bij alle groepen toegepast). Daarnaast zijn praktijktests via brieven uitgevoerd. Deze methode is uitsluitend toegepast bij de Surinaamse groep, waarbij vergelijkbare sollicitatiebrieven

zijn verstuurd met als enige verschil het opnemen van een typisch Surinaamse naam en het geboorteland Suriname. Wel heeft de betreffende persoon zijn gehele schoolloopbaan in Nederland doorlopen.

Het onderzoek betrof Marokkanen en Surinamers die solliciteerden op laag- en hooggeschoolde functies. Tabel 2.2 laat de belangrijkste resultaten zien.

Tabel 2.2

Ongelijke behandeling van Marokkaanse en Surinaamse sollicitanten na uitvoering praktijktests, 1993/'94

	functieniveau	methode	(n)	netto-discriminatie (%)
Marokkaanse mannen	laag	telef.	(175)	32
Marokkaanse vrouwen	laag	telef.	(92)	35
Surinaamse mannen	laag	telef.	(102)	40
Surinaamse vrouwen	laag	telef.	(100)	36
Surinaamse mannen	hoog	brief	(157)	18
Surinaamse vrouwen	hoog	brief	(78)	geen discr.

Bron: Bovenkerk et al. (1995)

Het onderzoek wees uit dat Marokkaanse en Surinaamse sollicitanten minder kansen hadden op werk dan autochtonen met precies dezelfde kenmerken. Van de Marokkaanse mannen die solliciteerden op een laaggeschoolde functie werd 32% de mogelijkheid onthouden om verder te gaan in de sollicitatieprocedure, terwijl de autochtone kandidaat met dezelfde kenmerken wel verderging. De vergelijking met Marokkaanse vrouwen en met Surinamers die aan de onderkant van de arbeidsmarkt solliciteerden, liet vergelijkbare cijfers zien. Meer dan een derde van de allochtone kandidaten werd uitgesloten van verdere stappen in het sollicitatieproces, terwijl autochtone kandidaten wel door konden.⁵ Tussen Surinamers en Marokkanen werden derhalve geen verschillen in instroomkansen geconstateerd.

Discriminatie leek aan de bovenkant van de arbeidsmarkt een minder grote rol te spelen, al moet hierbij wel worden opgemerkt dat de methode (schriftelijke sollicitaties) verschilde. Surinaamse vrouwen die op hogere functies solliciteerden, werden op dezelfde wijze behandeld als autochtone vrouwen met dezelfde kenmerken. Hier werd dus geen discriminatie vastgesteld.

Bij de praktijktest met Surinaamse mannen met een hoog opleidingsniveau werd daarnaast vastgesteld dat discriminatie aanzienlijk minder vaak voorkwam in de publieke sector dan in de private. In organisaties met een positieve-actiebeleid waren de kansen van Surinamers en autochtonen gelijk; hier kon geen discriminatie worden vastgesteld.

Het onderzoek van Bovenkerk et al. leverde tamelijk overtuigend bewijs voor het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt. Interessant is verder dat er verschillen leken te bestaan tussen segmenten van de arbeidsmarkt (laag- en hooggekwalificeerd werk; publieke en private sector). Aanwijzingen dat hoger opgeleiden minder te maken hebben met discriminatie, komen ook naar voren uit ander, zij het nog ouder onderzoek op basis van praktijktests. Zo vonden Bovenkerk et al. (1991) geen verschil in behandeling van allochtone en autochtone sollicitanten met een hbo- of wo-diploma. Turkse sollicitanten met een Nederlands hts-diploma bleken evenmin gediscrimineerd te worden (Büyükbözkoyum et al. 1991).

Helaas is onderzoek via praktijktests in Nederland op dezelfde schaal als Bovenkerk et al. (1995) in latere jaren niet herhaald. Onlangs kwam de arbeidspsychologe Eva Derous in het nieuws met resultaten van praktijktests onder jonge Marokkaanse mbo'ers (Deraus 2007). De uitgevoerde praktijktest laat zien dat autochtone kandidaten in 74% van de gevallen een negatieve reactie kregen, tegen 91% van de Marokkaanse kandidaten.

Stages

Verder is er recentelijk via een op praktijktests geïnspireerde methode onderzoek uitgevoerd naar de kansen op stages. Dolfing en Van Tubergen (2005) zijn nagegaan in hoeverre discriminatie daadwerkelijk een rol speelt bij het vinden van een stageplek. Daartoe hebben ze onderzoek verricht onder Marokkaanse en autochtone mbo-scholieren. De auteurs achten onderzoek naar stageplaatsen in het bijzonder relevant, omdat stagiairs tijdelijk in dienst zijn. Het 'risico' voor werkgevers om allochtonen aan te nemen zou om die reden minder groot zijn zodat, zo redeneren de auteurs, mag worden verondersteld dat discriminatie bij stages minder voorkomt dan bij een baan.

Zoals gezegd is het onderzoek geënt op praktijktests. Een Marokkaanse en een Nederlandse proefpersoon met dezelfde kenmerken solliciteerden bij verschillende bedrijven voor een stageplaats. De bedrijven waren willekeurig (*random*) geselecteerd. Het ging om bedrijven in de regio Utrecht, die geselecteerd waren via de bestanden van de kamer van koophandel. De bedrijven waren zo gekozen dat ze aansloten bij de opleidingen van de proefpersonen. Het onderzoek werd uitgevoerd bij bedrijven in de bouw, de horeca en de detailhandel.

Er is gewerkt met proefpersonen die de Nederlandse taal goed beheersen en geen zwaar accent hebben. Verder is gebruik gemaakt van (fictieve) persoonsprofielen. Dit betekent dat de proefpersonen zich presenteerden als de persoon die in het profiel beschreven stond (en dus niet uitgingen van hun echte persoonsgegevens). Het profiel was voor beide proefpersonen gelijk, met als uitzondering de geboorteplaats. De fictieve schoolloopbaan was wel altijd in zijn geheel in Nederland doorlopen. De proefpersonen presenteerden zich met een duidelijk herkenbare Marokkaanse of Nederlandse naam. Zij reageerden niet op openstaande vacatures, maar meldden zich bij bedrijven met het verzoek of ze er stage konden lopen. In de maanden

april en mei van 2005 zijn aldus in totaal 336 bedrijven benaderd, waarvan 176 door Marokkaanse en 160 door autochtone proefpersonen.

Er is op twee manieren gekeken of discriminatie voorkwam. Allereerst is vastgesteld hoe werkgevers reageerden op de vraag of in het bedrijf wel eens stagiairs werkten. Als Marokkanen significant vaker te horen kregen dan autochtonen dat er niet of nauwelijks stagiairs werkten, werd dit opgevat als discriminatie. Ten tweede is vastgesteld of Marokkanen vaker werden afgewezen. De proefpersoon gaf aan dat hij/zij op zoek was naar een stageplaats van een paar maanden. Vervolgens vertelde de proefpersoon dat hij/zij flexibel was en zich qua duur en periode kon aanpassen aan de wensen van het bedrijf. Dan werd de vraag gesteld: 'Zijn er nu mogelijkheden voor een stageplaats binnen uw bedrijf?' Tevens werd de toon van het gesprek met de werkgever bekeken. De proefpersonen gaven na afloop van het gesprek aan hoe ze te woord werden gestaan. De antwoorden waren ingedeeld in twee categorieën (1. bot, kortaf en 2. zakelijk, vriendelijk, zeer vriendelijk).

Dit onderzoek laat zien dat discriminatie inderdaad voorkomt. In vergelijking met autochtonen krijgen Marokkanen drie keer zo vaak te horen dat er niet of nauwelijks stagiairs werken in het bedrijf. Ook krijgen Marokkanen vaker dan autochtonen te horen dat er nu geen mogelijkheden zijn om stage te lopen: de kansverhouding (odds) om afgewezen te worden is bij Marokkanen 1,6 keer zo hoog. In de bouw wordt het meest gediscrimineerd. Vaker dan in de horeca en detailhandel wordt Marokkanen gezegd dat er bij het bedrijf geen stagiairs werkzaam zijn en is het verschil met autochtonen in afwijzingen het grootst.

Over het geheel genomen zijn er geen verschillen in de wijze waarop Marokkanen en autochtonen te woord worden gestaan. Naar sector bezien blijkt dat vooral in de bouw Marokkanen onvriendelijk te woord worden gestaan, maar dat in de horeca Marokkanen vriendelijker tegemoet worden getreden dan autochtonen. De detailhandel zit ertussenin. Per saldo heffen deze verschillen in bejegening elkaar op, zodat in het algemeen Marokkanen en autochtonen hierin niet significant van elkaar verschillen.

Op grond van deze bevindingen concluderen de auteurs dat er sprake is van discriminatie op de stagemarkt. Qua kenmerken vergelijkbare autochtonen en allochtonen hebben niet dezelfde kansen. Daarbij blijken zich tussen de sectoren belangrijke verschillen voor te doen, waarbij met name de bouw een ongunstig beeld laat zien. Bij deze laatste conclusie past overigens wel een belangrijk voorbehoud. In de bouw werden alleen mannelijke en in de horeca en detailhandel alleen vrouwelijke proefpersonen ingezet. Het kan dus zijn, zoals de auteurs ook aangeven, dat de geconstateerde verschillen niet zozeer zijn toe te schrijven aan de sectoren, maar aan verschillen in behandeling tussen Marokkaanse mannen en vrouwen.

Anoniem solliciteren in Nijmegen

Het uitvoeren van een praktijktest is een vorm van experimenteel onderzoek. Datzelfde geldt voor de wijze waarop binnen de gemeente Nijmegen vorm wordt gegeven aan het anoniem solliciteren. In juli 2006 heeft het college van B&W besloten om

te experimenteren met het anonimiseren van sollicitatiebrieven. Het experiment bestond uit het weglakken van de naam, geboorteplaats, nationaliteit, land van herkomst en e-mailadressen in sollicitatiebrieven en cv's. Opleidings- en ervaringsgegevens waaruit de etnische herkomst kon worden afgeleid, zijn niet verwijderd, omdat anders de selectieprocedure niet goed kon worden uitgevoerd.

We bespreken hier de evaluatie van het experiment, omdat dit inzicht zou kunnen geven in de vraag of discriminatie een rol speelt bij de personeelsselectie van de gemeente Nijmegen en of anoniem solliciteren hiervoor soelaas biedt.

Het experiment liep in de periode 1 augustus 2006 – 1 februari 2007 en is uitgevoerd bij drie directies van de gemeente Nijmegen. Vier directies bleven buiten het experiment. Hierdoor ontstond de mogelijkheid om na te gaan in hoeverre er een verband bestaat tussen anoniem solliciteren en de instroommogelijkheden van allochtonen. De onderzoekers spreken van een zogeheten quasi-experimentele onderzoeksopzet (Gemeente Nijmegen 2007a).

In het kader van het onderzoek is op basis van de achternaam van de sollicitant bepaald of het om een allochtone of autochtone kandidaat ging. Deze procedure benadert in grote lijnen hoe het in de praktijk gaat bij de selectie van kandidaten. Wanneer er onderscheid naar etniciteit wordt gemaakt, zal dit vaak gebeuren op grond van de naam van de kandidaat.

In de onderzoeksperiode hebben zich in totaal 1200 sollicitanten gemeld, van wie er 140 zijn uitgenodigd voor een eerste gesprek. Het blijkt dat in de directies waar de brieven en cv's zijn geanonimiseerd, 10% van de allochtone sollicitanten is uitgenodigd. Dit is gelijk aan het percentage autochtonen dat is uitgenodigd (tabel 2.3). In de directies waar de sollicitatiebrieven en cv's niet zijn geanonimiseerd, werden autochtonen (16%) vaker uitgenodigd dan allochtonen (10%).

Tabel 2.3

Uitgenodigde sollicitanten, naar type directie, 2007 (in procenten van de betreffende groep sollicitanten)

	directies met geanonimiseerde brieven		directies niet-geanonimiseerde brieven	
	%	aantal	%	aantal
allochtoon	10	103	9	104
autochtoon	10	560	16	433
totaal	10	663	15	537

Bron: Gemeente Nijmegen (2007a)

Het beeld is dus gemengd. In de directies die meededen aan het experiment, waren de kansen om uitgenodigd te worden voor allochtonen en autochtonen gelijk. Dat was niet het geval in directies die buiten het experiment zijn gebleven, daar werden

autochtonen vaker uitgenodigd. Weliswaar werden allochtonen die bij deze directies solliciteerden minder vaak uitgenodigd dan autochtonen, maar het aandeel dat uitgenodigd werd verschilde weer niet van het aandeel allochtonen én autochtonen dat werd uitgenodigd door directies die de sollicitatiebrieven hadden geanonimiseerd (nl. 9% en 10%).

Vormen deze uitkomsten nu een aanwijzing dat er wordt gediscrimineerd op grond van achternaam? Er zijn indicaties, maar definitief uitsluitsel is niet te geven. Daarvoor hadden de onderzoekers per vacature de brieven en cv's met elkaar moeten vergelijken. Er kan niet worden uitgesloten dat de allochtone kandidaten die solliciteerden bij de 'niet-anonieme' directies over minder gunstige kwalificaties en ervaring beschikten dan de autochtone kandidaten. Het is niet ondenkbaar dat dit het geval was, want de typen directies verschilden nogal van elkaar wat betreft het opleidingsniveau van de gevraagde vacatures; bij de 'niet-anonieme' directies ging het aanzienlijk vaker om hogere opleidingsniveaus.

Ten aanzien van de resultaten maken de onderzoekers eveneens een voorbehoud. Zij wijzen er onder andere op dat toeval mogelijk een rol speelt en dat de verschillen misschien ook zonder het experiment waren geconstateerd.

Interessant is verder dat er geen verschil bestaat tussen de directies in het aandeel allochtone en autochtone kandidaten dat uiteindelijk werd aangenomen, hoewel hier vanwege de kleine aantallen een slag om de arm moet worden gehouden. In beide typen directies behoorde 5% van de aangenomen kandidaten tot een allochtone groep. Let wel: het ging hier om respectievelijk drie en vier aangenomen allochtone sollicitanten.

Met leidinggevend en P&O-adviseurs van directies waar het experiment is uitgevoerd, zijn zeven gesprekken gevoerd. Vrij algemeen zijn zij van mening dat het anonimiseren van sollicitatiebrieven weinig bijdraagt aan de verbetering van de arbeidskansen van allochtonen. Selectie vindt eerst en vooral plaats op basis van kwalificaties; etniciteit zou er weinig toe doen. (Dit is iets wat leidinggevend en P&O-adviseurs vaak naar voren brengen, zie ook eerder in dit hoofdstuk, § 2.2.1.) Het experiment in Nijmegen wordt verlengd. In de periode 1 mei – 1 november worden de sollicitatiebrieven wederom geanonimiseerd, nu bij de directies die deel uitmaakten van de controlegroep. De andere directies, waar in het eerste deel van het experiment de brieven werden geanonimiseerd, fungeren nu als controlegroep (Gemeente Nijmegen 2007b).

Conclusies praktijktests en anoniem solliciteren

Het uitvoeren van praktijktests is een belangrijke methode om arbeidsmarktdiscriminatie vast te stellen. Helaas is het meest uitgebreide onderzoek tamelijk gedateerd. Dat onderzoek wijst wel duidelijk op het bestaan van arbeidsmarktdiscriminatie, in het bijzonder bij lager opgeleiden en werkzoekenden in de private sector. Meer recentelijk uitgevoerde praktijktests met Marokkaanse werkzoekenden en Marokkanen die een stageplek zoeken, wijst eveneens uit dat er sprake is van

ongelijke instroomkansen en dat discriminatie hierbij een rol speelt. De bevindingen van het Nijmeegse experiment zijn niet ondubbelzinnig. Of discriminatie werkelijk van belang is en of het weglakken van de naam die tegengaat, moet nader worden onderzocht.

2.2.3 Onderzoek naar de opvattingen van werkgevers over allochtone kandidaten

In de afgelopen jaren zijn diverse specifiek op werkgevers gerichte onderzoeken uitgevoerd, met als doel vast te stellen welk beeld werkgevers hebben van de arbeidsprestaties van allochtonen, waarop dit beeld is gebaseerd en of dat samenhangt met het selectiegedrag. Het opsporen van discriminatie vormt een belangrijke doelstelling van deze studies. Een andere manier om te achterhalen in hoeverre etnische herkomst van invloed is op het selectiegedrag van werkgevers, is de zogenoemde conjunctmeting of vignettenmethode. Beide typen onderzoek onder werkgevers komen in deze paragraaf aan de orde.

Rangorde van groepen, arbeidsprestatiebeelden en selectiegedrag

Het onderzoek naar arbeidsprestatiebeelden en voorkeuren van werkgevers kent een zekere traditie. Veenman voerde al in de beginjaren tachtig dergelijk onderzoek uit en repliceerde dit in het midden van de jaren negentig (Veenman en Vijverberg 1982; Veenman 1984 en 1995). Hier richten we ons eerst op het meest recente onderzoek dat in deze lijn is uitgevoerd (Kruisbergen en Veld 2002). In deze studie is nagegaan welke arbeidsprestatiebeelden werkgevers hebben van jongere werknemers (t/m 23 jaar) voor functies op ongeschoold niveau tot en met mbo- en vwo-niveau. Het onderzoek is uitgevoerd onder bedrijven met 20 tot en met 55 werknemers in de Corop-gebieden⁶ waarin de vier grote steden liggen. Een steekproef van bedrijven werd benaderd via een schriftelijke enquête. De respons was met 9% teleurstellend laag,⁷ al leek het met de selectiviteit van de respons mee te vallen. Volgens de onderzoekers waren de verzamelde data van voldoende kwaliteit om de vragen te beantwoorden.

Aan de werkgevers werd gevraagd of zij voor een openstaande vacature een allochtone jongere zouden aannemen. Hier lag natuurlijk het gevaar van sociaal wenselijke antwoorden op de loer. Toch zei 6% van de werkgevers dat ze geen allochtonen aannamen en 18% gaf aan alleen allochtonen aan te nemen wanneer er niet genoeg autochtone kandidaten waren. Driekwart van de ondervraagde werkgevers stelde dat in beginsel zowel autochtonen als allochtonen in aanmerking kwamen voor de vacature.

Desgevraagd wezen werkgevers vooral op het lage opleidingsniveau en de slechte beheersing van het Nederlands. Ook cultuurverschillen en problemen rondom de inpassing in het werknemersbestand waren motieven die vaak werden genoemd. Dit konden natuurlijk gegronde redenen zijn om allochtonen niet aan te nemen. Niettemin is het gegeven dat een kwart van de werkgevers aangaf allochtonen niet of slechts onder bepaalde omstandigheden aan te nemen, ook een aanwijzing voor directe discriminatie. Er is immers sprake van bewuste benadeling van personen, omdat ze worden gerekend tot een bepaalde groepering. Verder biedt deze uitkomst grond

voor het vermoeden van statistische discriminatie. De bevindingen duiden erop dat werkgevers sollicitanten niet op hun individuele kenmerken zullen beoordelen, maar dat oordelen over (vermeende) groepskenmerken de doorslag geven.

Dat (voor)oordelen over groepskenmerken van invloed zijn in het selectieproces, bleek ook uit gegevens over de voorkeursvolgorde die werkgevers aanlegden. Werkgevers werd gevraagd om hun voorkeur aan te geven voor kandidaten uit de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse groep. Van de werkgevers heeft 59% deze vraag beantwoord, de overigen wilden geen rangorde aanbrengen. Er bleek een duidelijke rangorde te bestaan. De opvattingen van werkgevers wezen op een tweedeling, waarbij aan Surinamers en Turken de voorkeur werd gegeven boven Antillianen en Marokkanen (zie tabel 2.4).

Tabel 2.4

Voorkeuren van werkgevers voor jonge kandidaten uit vier allochtone groepen, 2002
(in gemiddelde scores en procenten)

	gemiddelde score ^a	% werkgevers dat groep op 1 ^e of 2 ^e plaats zet
Surinamers	2,02	68
Turken	2,04	65
Antillianen	2,82	40
Marokkanen	3,03	30

a Rangorde van groepen met scores van 1 t/m 4.

Bron: Kruisbergen en Veld (2002)

Interessant is dat werkgevers die ervaring hadden met werknemers uit alle onderscheiden etnische groepen, een veel minder duidelijk onderscheid maakten daartussen dan werkgevers die met geen, een of twee groepen ervaring hadden. Zo hanteerden werkgevers met een 'beperkte' ervaring met allochtone groepen een duidelijke tweedeling tussen Surinamers en Turken enerzijds en Antillianen en Marokkanen anderzijds; daarentegen rangschikten werkgevers met een 'brede' ervaring de groepen veel dichter bij elkaar. Hieruit valt af te leiden dat werkgevers met een brede ervaring een genuanceerder oordeel hebben over de diverse etnische groepen. De vergelijking pakt vooral slecht uit voor Marokkanen. Werkgevers met een beperkte ervaring zetten leden van deze groep vaak op de laatste plaats, terwijl werkgevers met een brede ervaring Marokkanen gunstiger beoordeelden. Bij Antillianen gold echter het tegenovergestelde: werkgevers met een brede ervaring oordeelden ongunstiger over Antillianen dan werkgevers met een beperkte ervaring.

De Antilliaanse groep staat er dus slecht op in de beeldvorming van werkgevers. Dit is een groot verschil met de jaren tachtig, toen de Antilliaanse groep juist een betrekkelijk hoge positie innam in de rangorde (Reubsaet en Kropman 1985; Hooghiemstra et al. 1990). Dit zal zonder twijfel samenhangen met de sterk veranderde samenstelling van de Antilliaanse bevolking. In de jaren tachtig nam van de grote

allochtone groepen de Antilliaanse groep onmiskenbaar de beste positie in. Dit is in de jaren daarna dramatisch veranderd, vooral als gevolg van de instroom van lager opgeleide Antillianen. De berichtgeving over de hoge criminaliteit van Antillianen zal evenmin hebben bijgedragen aan een gunstige beeldvorming.

Veenman (1995) heeft midden jaren negentig in een soortgelijk onderzoek personeelsfunctionarissen gevraagd om allochtone groepen te ordenen. Hoewel door de andere opzet de resultaten uit dit onderzoek niet zonder meer te vergelijken zijn met die uit het zojuist besproken onderzoek, is een aantal bevindingen toch het vermelden waard. Ook in de jaren negentig stonden Marokkanen er slecht op: in de voorkeursvolgorde stonden zij onderaan. Spanjaarden en Molukkers namen de hoogste positie in, gevolgd door Surinamers en Turken. In vergelijking met de jaren tachtig hadden de Surinamers een opmerkelijke opmars gemaakt. Destijds stonden zij in de rangorde van zes groepen op de laatste plaats. Onderzoek uitgevoerd in 1989 wijst ook op de slechte beeldvorming van zowel Marokkanen als Surinamers bij werkgevers (Hooghiemstra et al. 1990). Groepen stijgen en dalen derhalve in de rangorde van werkgevers. De verbeterde beeldvorming van de Surinaamse groep ging gelijk op met de verbeteringen in maatschappelijke positie die de Surinamers doormaakten na de beginjaren tachtig, toen de Surinaamse groep een hoge werkloosheid en aan drugs gerelateerde criminaliteit kende. Het beeld van Marokkanen bij werkgevers bleef echter onverminderd slecht.

Ook Veenman maakte een vergelijking tussen werkgevers met en werkgevers zonder ervaring met de betreffende groep. De bevindingen zijn geheel in lijn met die van Kruisbergen en Veld (2002): werkgevers die ervaring hebben met de betreffende groep oordelen daarover gunstiger dan werkgevers die geen ervaring hebben. Het verschil is wederom het grootst bij de Marokkanen. Dit duidt erop dat Marokkanen het sterkst te maken hebben met een negatief vooroordeel. In het algemeen is het zo dat onbekendheid met groeperingen samenvalt met een grotere distantie: onbekend maakt onbemind.

Dit laatste mechanisme zien we ook bij de zogenoemde arbeidsprestatiebeelden. Werkgevers met ervaring met allochtone werknemers oordelen gunstiger over hun arbeidsprestaties (bv. kwaliteitsbewustzijn, omgang met collega's, initiatief nemen) dan werkgevers met geen of geringe ervaring.

Uit het onderzoek van Kruisbergen en Veld (2002) komt verder naar voren dat het beeld van de arbeidsprestaties van autochtonen veel homogener is dan het beeld van allochtonen, waar de spreiding groot is. Tevens hebben zij onderzocht hoe werkgevers het feitelijk functioneren beoordelen van een of twee jonge werknemers die zij de laatste twee jaar in dienst hebben genomen. Ook dan blijkt dat werkgevers positiever oordelen over autochtone dan over allochtone werknemers. De verschillen in beoordeling zijn echter minder groot dan bij de arbeidsprestatiebeelden. De lagere feitelijke beoordeling van allochtone werknemers blijkt voor een belangrijk deel toegeschreven te kunnen worden aan de lagere opleiding en de minder goede

beheersing van het Nederlands. Wordt hiervoor statistisch gecorrigeerd, dan nemen de onderlinge verschillen met de helft af. Dus naarmate de allochtone en autochtone werknemer qua opleiding en taalbeheersing meer op elkaar lijken, verschilt de beoordeling over het feitelijk functioneren nog maar weinig.

Van belang is verder dat bij allochtone werknemers het arbeidsprestatiebeeld en de beoordeling van het feitelijk functioneren meer uit elkaar liggen dan bij de autochtonen. Of anders gezegd: werkgevers zijn negatiever over de verwachte arbeidsprestaties dan op grond van de feitelijke arbeidsprestaties gerechtvaardigd is. Dat is ongunstig voor de aannamekansen, want, zo blijkt uit het onderzoek, ongunstige opvattingen over de arbeidsprestaties hangen negatief samen met de aannamebereidheid van werkgevers.

Hierboven meldden we al dat Veenman (2003) de stelling poneerde dat discriminatie op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren afgenomen is. In kwantitatieve analyses zou de onverklaarde rest zijn afgenomen. Tevens baseert hij zich op eigen onderzoek naar de opvattingen en arbeidsprestatiebeelden van werkgevers. Doordat zijn studies uit het begin van de jaren tachtig en het midden van de jaren negentig met elkaar overeenkomen qua onderzoeksopzet, is vergelijking door de tijd mogelijk. De opvattingen over de aanname van allochtonen blijken in het midden van de jaren negentig duidelijk gunstiger te zijn dan in het begin van de jaren tachtig. Daaruit kan echter niet zonder meer geconcludeerd worden dat er sprake is van een afname van discriminatie. In de vroege jaren tachtig verkeerde Nederland in een diepe economische crisis en dat zal de opvattingen van werkgevers hebben beïnvloed. Verder kan niet worden uitgesloten dat werkgevers in de jaren negentig vaker sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven.

Wat kunnen we bij wijze van conclusie opmaken uit deze onderzoeken? Wat steeds naar voren komt, is dat door personeelsselecteurs negatiever wordt gedacht over allochtone werknemers dan over autochtone, en dat de opvattingen een betrekkelijk grote spreiding laten zien. In die zin maken de studies aannemelijk dat statistische discriminatie een rol speelt bij selectiebeslissingen op de arbeidsmarkt. Veel respondenten schromen niet om de arbeidsprestaties van groepen ('collectiviteiten') te beoordelen en ze in een rangorde te plaatsen. En ten aanzien van allochtone groepen bestaan overwegend ongunstige opvattingen over hun arbeidsprestaties, waarvan mag worden aangenomen dat dit de instroomkansen van allochtonen nadelig zal beïnvloeden. Selectie vindt dan plaats op grond van – vermeende – groepskenmerken, en niet op grond van individuele kwalificaties. Voor een deel zijn de percepties van personeelsselecteurs gebaseerd op het lage opleidingsniveau en de geringe beheersing van de Nederlandse taal, maar vooroordelen die weinig te maken hebben met relevante individuele arbeidsmarktkenmerken lijken evenzeer van belang. Dit blijkt uit het feit dat werkgevers met weinig ervaring met allochtoon personeel duidelijk ongunstiger oordelen over allochtonen dan werkgevers die wel ervaring hebben met deze groepen. En ook blijkt het uit de bevinding dat de beoordeling van het

feitelijk functioneren gunstiger is dan de beoordeling van de arbeidsprestatiebeelden van de groepen. Verder maken deze studies duidelijk dat minderheden niet als een homogene categorie worden beschouwd, maar dat er een rangorde bestaat, met Marokkanen en – tegenwoordig – Antillianen achteraan in de rij.

Aan deze studies kleeft een aantal nadelen. De eerste is dat dit onderzoek naar attitudes is, niet naar feitelijk handelen. Weliswaar is het aannemelijk dat de attitudes gevolgen hebben voor het selectiegedrag, maar aangetoond is het niet. Verder speelt de hoge en toenemende non-respons dergelijk onderzoek parten. Dit komt de betrouwbaarheid van de resultaten niet ten goede.

Meting van voorkeuren van werkgevers via vignettenanalyse

Een andere manier om de mogelijke betekenis van etnische herkomst voor selectiebeslissingen van werkgevers te bepalen, is via de zogenoemde vignettenanalyse of conjunctmeting. In de kern komt deze methode erop neer dat werkgevers (c.q. degenen die belast zijn met de personeelsselectie) een aantal gefingeerde profielen van sollicitanten voorgelegd krijgen, met het verzoek deze te ordenen naar hun voorkeur. Deze profielen zou men als mini-cv's kunnen beschouwen, die informatie bevatten over onder meer het geslacht, de werkervaring, leeftijd, opleidingsniveau, gezondheid, maar ook de etnische herkomst. Het idee achter deze wijze van onderzoek is dat het de sollicitatiepraktijk behoorlijk dicht benadert en dat de methode minder aanleiding geeft tot sociaal wenselijke antwoorden.

Van Beek (1993; tevens Van Beek en Van Praag 1992) heeft in het begin van de jaren negentig baanbrekend onderzoek verricht met behulp van de vignettenmethode. In zijn onderzoek is in 1989 aan ruim 300 werkgevers gevraagd een groot aantal profielen te ordenen. Tevens is hun gevraagd om aan te geven welk kenmerk ('attribuut') van sollicitanten de voorkeur had dan wel volstrekt onacceptabel was. Van Beeks studie is niet specifiek gericht op de positie van allochtonen en mogelijke discriminatie; zij heeft betrekking op werkzoekenden zonder baan, die zich richten op de onderkant van de arbeidsmarkt. In het onderzoek komt de betekenis van diverse kenmerken van sollicitanten aan de orde (bv. leeftijd, werkervaring, gezondheid). Wij concentreren ons hier op de onderzoeksuitkomsten over allochtonen.

Rond de 20% van de ondervraagde werkgevers vond bepaalde allochtone bevolkingsgroepen onacceptabel voor hun vacature; Turkse en Marokkaanse sollicitanten scoorden daarbij nog wat ongunstiger dan Surinaamse en Zuid-Europese. In vergelijking met andere kenmerken, zo gaven werkgevers aan, zou etnische herkomst weinig gewicht in de schaal leggen, met name in vergelijking met leeftijd, werkervaring en opleiding. Men mocht misschien vaak de voorkeur geven aan een autochtone kandidaat, wanneer dit kenmerk werd vergeleken met kenmerken als leeftijd en opleiding, was etniciteit niet van groot belang, aldus de werkgevers. Echter, als gekeken wordt naar de ordening die werkgevers aanbrachten in de profielen, blijkt het gewicht van de etnische herkomst groter dan wanneer werkgevers daar rechtstreeks

naar gevraagd werden. Kennelijk speelden bij de ordening van de profielen sociaal wenselijke antwoorden een minder grote rol.⁸ Dan bleek dat een aanzienlijk deel van de personeelselecteurs huiverig stond ten aanzien van de selectie van allochtonen en dit wel degelijk zwaar liet meewegen. Etniciteit, zo concludeert Van Beek, wordt door werkgevers veelvuldig als selectie criterium gehanteerd. De voorkeur voor of afkeer van allochtonen blijkt daarbij te variëren met de bedrijfsgrootte (hoe groter het bedrijf, des te geringer de afkeer van allochtonen) en of het om een functie met klantencontacten gaat (minder voorkeur voor allochtonen).

Op grond van de ordening van de profielen waren voorkeurskansen te berekenen. In een commerciële functie in een klein bedrijf was de kans van een allochtone sollicitant om aangenomen te worden 22%, tegen 78% voor een autochtone sollicitant met dezelfde kenmerken. Wanneer het ging om een niet-commerciële functie in een groot bedrijf, waren de kansen van een allochtone sollicitant nog steeds kleiner, maar waren de verhoudingen meer in evenwicht (43% tegen 57%). Ook Oosterhuis en Glebbeek (1988), die een vergelijkbare onderzoeksmethode gebruikten, rapporteren meer discriminatie bij functies met klantcontacten.

Bijna vijftien jaar na het onderzoek van Van Beek publiceerden De Graaf-Zijl et al. (2006) een onderzoek met vergelijkbare vraagstelling en onderzoeksmethode (conjunctanalyse). De uitkomsten komen evenwel niet overeen met die van Van Beek; volgens het onderzoek van De Graaf-Zijl et al. speelt etniciteit een zeer beperkte rol bij de beslissing om iemand uit te nodigen voor een gesprek en eventueel aan te nemen. Het onderzoek is uitgevoerd onder 1025 personen die in hun dagelijks werk verantwoordelijk zijn voor de selectie van sollicitanten voor lage functieniveaus (max. vmbo-niveau). De respondenten zijn afkomstig van het internetpanel van Interview/NSS. Er zijn 240 profielen van laagopgeleide sollicitanten geconstrueerd; daarvan kreeg iedere respondent er in eerste instantie zes voorgelegd, met zogenoemde cv-kenmerken (naam, leeftijd, opleiding, werkervaring, huidige situatie en de wijze waarop de sollicitant bij de werkgever terecht gekomen is). Bij de profielen kregen de respondenten de vraag of zij deze kandidaten zouden uitnodigen voor een gesprek. Vervolgens kregen de respondenten twaalf profielen voorgelegd met daarin ook informatie over motivatie, uiterlijk en uitstraling. Gevraagd werd de aantrekkelijkheid van deze kandidaten te beoordelen (via een rapportcijfer) en aan te geven of ze deze kandidaten zouden aannemen.

Op de profielen is niet expliciet aangegeven of iemand tot een bepaalde etnische groep behoort (bv. via geboorteland of nationaliteit), maar er is gewerkt met fictieve namen waaruit de etniciteit afgeleid zou kunnen worden. Hiervoor is gekozen, omdat dit zou aansluiten bij de praktijk en omdat dit de aandacht minder sterk zou vestigen op de etnische herkomst als mogelijke selectievariabele. Als belangrijk voordeel van de conjunctmethode wijzen de onderzoekers erop dat hiermee strategisch en sociaal wenselijk antwoordgedrag zoveel mogelijk wordt uitgesloten.

De uitkomsten verschillen dus sterk van die van Van Beek (1993). Vindt de laatste duidelijke aanwijzingen voor negatief selectiegedrag ten aanzien van allochtonen, volgens de studie van De Graaf-Zijl et al. (2006) zijn andere kenmerken veel belangrijker en maken werkgevers geen onderscheid tussen etnische groepen. Voor de kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek zijn vooral het voldoen aan de eisen ten aanzien van werkervaring en opleiding van belang. Ook personen die solliciteren vanuit een baan, aangedragen worden door een zittende medewerker en personen die niet te jong, maar ook zeker niet te oud zijn, hebben een grotere kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Etniciteit speelt, zo concluderen de auteurs, een 'zeer beperkte rol in de kans om op gesprek uitgenodigd te worden' (De Graaf-Zijl et al. 2006: 14). Andere factoren, zoals een laag opleidingsniveau, een geringe beheersing van het Nederlands en het ontbreken van adequate netwerken, zouden volgens de auteurs veel belangrijker zijn.

Hetzelfde beeld zien we bij de kans om aangenomen te worden. Ook hier doet etnische herkomst er nauwelijks toe. De zojuist genoemde kenmerken zijn in de ogen van werkgevers veel belangrijker. Verder maakt het veel uit of de kandidaat goed Nederlands spreekt, een gemotiveerde indruk maakt (niet te laat komen, informatie verzamelen over het bedrijf enz.) en een verzorgde en goede uitstraling heeft (o.a. geen piercings, vriendelijk en beleefd en aankijken tijdens het sollicitatiegesprek).

Het onderzoek van De Graaf-Zijl et al. (2006) heeft nogal wat stof doen opwaaien, vooral nadat de toenmalige minister Joop Wijn met de boodschap naar buiten was gekomen dat discriminatie nauwelijks een rol speelt bij de selectie van personeel. Het protest was niet van de lucht. Het Samenwerkingsverband Marokkanen Nederland (SMN) stelde dat dit haaks staat op de vele ervaringen die Marokkanen hebben bij het vinden van een stageplaats of baan. Wouter Bos schreef, net als het SMN, de uitkomsten toe aan sociaal wenselijke antwoorden van werkgevers (zie o.a. NRC.nl 2006; Nu.nl 2006). Ook de onderzoekers mengden zich in de discussie. Zij gaven aan dat hun onderzoeksmethode minder geschikt is om discriminatie aan te tonen dan bijvoorbeeld praktijktests. De kritiek van sociaal wenselijke antwoorden achtten ze echter weinig relevant (Topics 2006). Ook in het onderzoeksrapport zelf benadrukten de auteurs dat sociale wenselijkheid, onder andere op grond van een aparte analyse naar dit vraagstuk, niet erg van belang kan zijn.

Maar hoe moeten de conclusies van het rapport dan wel worden gezien? De onderzoekers concluderen in het rapport een aantal keren toch tamelijk stellig dat etnische herkomst er niet toe doet. Is dit wat anders dan dat er geen discriminatie in het spel is? Dit laat zich moeilijk rijmen met andere onderzoeksresultaten. Hadden de auteurs niet gewoon moeten vasthouden aan de waarde van de methode en aan de conclusies van het rapport? Dat laatste zou echter een moeilijke boodschap zijn geweest. Hoe methodisch fraai de vignettenmethode ook is, uiteindelijk onderzoekt die toch opvattingen en niet gedrag. Een Amerikaanse studie (Pager en Quillian 2005) toont dit aan: personen die volgens de vignettenmethode geen onderscheid maken, blijken in hun selectiegedrag wel degelijk witte sollicitanten te bevoordelen boven zwarte.

Een ander punt is dat we niet kunnen uitsluiten dat in de loop der jaren bij werkgevers de sensitiviteit ten aanzien van vraagstukken rondom selectie van etnische minderheden is toegenomen. Dat kan gevolgen hebben voor de wijze van beantwoording van vragenlijsten. En ook kan het consequenties hebben voor de personen die niet meer meedoen aan dergelijk onderzoek. Tevens kan de constructie van de profielen de uitkomsten sterk hebben beïnvloed. Zoals gezegd, is ervoor gekozen om geen specifieke aanduiding van etniciteit in het profiel op te nemen. Respondenten moesten afgaan op de naam. Onduidelijk is welke gevolgen dit heeft gehad. Verder is het belangrijk om te constateren dat uit het onderzoek van De Graaf-Zijl et al. blijkt dat kenmerken die vooral voorkomen bij minderheden, zoals een gebrekkige beheersing van het Nederlands en het niet aankijken tijdens sollicitatiegesprekken, wel degelijk een negatieve invloed hebben op de instroomkansen. Het is moeilijk deze beoordeling los te zien van etnische groepen en daarmee van (statistische) discriminatie.

Kwalitatief onderzoek naar beelden van werkgevers over allochtonen

Voor haar promotieonderzoek heeft Schaafsma (2006) in 15 organisaties diepte-interviews gehouden met 48 managers en 10 personeelsfunctionarissen. Doel was om te achterhalen welke belemmeringen volgens deze respondenten verantwoordelijk zijn voor de geringe in- en doorstroom van allochtonen. Afgaande op de theorie verwacht de auteur dat respondenten niet zullen wijzen op discriminatie, maar de geringe vertegenwoordiging van allochtonen in arbeidsorganisaties zullen toeschrijven aan de kenmerken van de allochtonen zelf. Die verwachting bleek juist. Een duidelijke meerderheid (75%) geeft aan uitsluitend op basis van de kwalificaties van allochtonen te selecteren, discriminatie en vooroordelen op grond van etnische herkomst zouden geen rol spelen. De belangrijkste belemmering voor de instroom van allochtonen ligt volgens de personeelsfunctionarissen en managers in hun lage opleidingsniveau en het gebrek aan beheersing van de Nederlandse taal. Bijna 90% van de respondenten wijst op deze meer objectieve kenmerken. Daarnaast vormen volgens 43% van de ondervraagden meer subjectieve kenmerken van allochtonen een belemmering voor de in- en doorstroom van allochtonen. Het gaat hier om normen ten aanzien van het werk (werkhouding, motivatie) en om sociale normen (allochtonen zijn te terughoudend, te beleefd of juist te assertief, nemen te weinig initiatieven, willen geen leiding nemen, etc.). Deze ongunstige subjectieve kenmerken – of *soft skills* – werden door de ondervraagden voorgesteld als kenmerkend voor allochtone groepen ('quasi-natural') die moeilijk veranderbaar zijn. Het belang van de subjectieve kenmerken lijkt groter te zijn dan de objectieve kenmerken. De werkgevers die terughoudend waren om allochtonen aan te nemen, gaven altijd tekortschietende *soft skills* als reden. Van groepen (zoals Polen) bij wie gunstige subjectieve criteria worden verondersteld, zijn werkgevers bereid om concessies te doen ten aanzien van objectieve criteria zoals de beheersing van het Nederlands.

Het onderzoek wijst erop dat aan allochtone groepen vaak negatieve subjectieve kenmerken worden toegeschreven die nadelig zijn voor hun in- en doorstroomkansen. De auteur schrijft dit toe aan vooroordelen bij werkgevers. Dat werkgevers

verwijzen naar ongunstige (objectieve en subjectieve) kenmerken van allochtonen en hun eigen rol grotendeels buiten beschouwing laten, zou ook te maken hebben met het taboe op discriminatie. Werkgevers ontkennen dat ze discrimineren en wijzen daarvoor in de plaats op tekortschietende kwalificaties en subjectieve kenmerken van allochtonen. Werkgevers benadrukken dat hun opvattingen gebaseerd zijn op eigen concrete ervaringen. Ander onderzoek en sociaal-psychologische theorieën benadrukken dat beelden over minderheidsgroepen ook gebaseerd zijn op negatieve stereotypen en ingezet worden om te maskeren dat discriminatie eveneens een rol speelt. Of dit nu daadwerkelijk het geval is, blijft in de studie van Schaafsma eigenlijk onbeantwoord. Wat we wel kunnen concluderen is dat, net als in het onderzoek naar arbeidsprestatiebeelden, individuele ervaringen met allochtonen repercussies hebben voor selectiebeslissingen ten aanzien van alle leden van deze groep. Dit wijst opnieuw op het bestaan van statistische discriminatie. De beeldvorming over allochtone werknemers is bovendien niet erg gunstig.

Conclusies over onderzoek bij werkgevers naar opvattingen over allochtone kandidaten
Alles bijeengenomen maakt de discussie rondom het onderzoek met vignetten weer eens duidelijk hoe lastig het is discriminatie vast te stellen en dat dit al snel veel commotie met zich meebrengt. Tegelijkertijd laat het zien dat discriminatie toch vooral op grond van gedragsonderzoek moet worden vastgesteld (praktijktests) en dat houdingsonderzoek in onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie niet meer, maar ook niet minder dan een ondersteunende functie heeft. In dit licht bezien, tonen studies naar de arbeidsprestatiebeelden aan dat werkgevers zich baseren op globale beelden van etnische groepen, die over het geheel genomen ongunstig zijn. Ook het proefschrift van Schaafsma (2006) laat dit zien. Dit wijst op statistische discriminatie. Werkgevers met ervaring met allochtone werknemers hebben een gunstiger en genuanceerder beeld dan werkgevers met weinig ervaring. In de etnische hiërarchie nemen Marokkanen en Antillianen een lage positie in.

2.2.4 Ervaren discriminatie

Inzicht in de mate waarin allochtonen discriminatie ervaren, laat in de eerste plaats zien in hoeverre discriminatie voor hen een issue is. Maar wellicht belangrijker is het om licht te werpen op de vraag of ervaren discriminatie gevolgen heeft voor het arbeidsmarktgedrag. Naar beide kwesties is in Nederland onderzoek verricht.

Discriminatie wordt vooral van belang geacht bij instroom

In de Survey integratie minderheden (SIM) die in 2006 is gehouden onder circa 1000 Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen, is nagegaan in hoeverre leden van deze groepen van mening zijn dat discriminatie een rol speelt bij het vinden van werk en bij promotie. Het gaat hier om een landelijke personensteekproef. Afgaande op de omvang van de respons en de overeenkomsten tussen populatie en steekproef, mag ervan worden uitgegaan dat dit onderzoek een goede afspiegeling vormt van de positie van deze allochtone groepen in Nederland (Dagevos et al. 2007a). Dit onder-

zoek is op verzoek van het ministerie van Justitie uitgevoerd door het SCP, in samenwerking met het CBS.

Aan niet-werkende allochtonen is gevraagd of zij denken evenveel kans te hebben op een baan als een autochtone Nederlander met dezelfde opleiding en ervaring. Tabel 2.5 geeft de resultaten. Turken (65%) en Marokkanen (60%) zijn vaak van mening dat zij niet dezelfde kansen op werk hebben als een autochtone Nederlander. Surinamers en Antillianen gaan aanzienlijk vaker dan Turken en Marokkanen ervan uit dat er sprake is van gelijke kansen. Ongeveer een derde van de Surinamers en Antillianen denkt dat de instroomkansen van autochtone Nederlanders beter zijn.

Tabel 2.5

Niet-werkende allochtonen die vinden dat autochtonen met dezelfde opleiding en ervaring betere kansen op een baan hebben en de belangrijkste reden waarom zij dit vinden, 2006 (in procenten)

	Turken	Marokkanen	Surinamers	Antillianen
niet dezelfde kans op een baan als autochtone Nederlander	65	60	31	35
belangrijkste reden:				
discriminatie, vooroordelen	35	32	46	52
sprek Nederlandse taal niet goed	33	28	5	4
te lage opleiding/geen opleiding	6	10	9	3
gezondheid/te oud	12	16	14	10
geen geschikte vacatures	4	4	6	6
anders	11	10	21	24
totaal niet-werkenden: discriminatie, vooroordelen is belangrijkste reden	23	19	15	19

Bron: SCP (SIM'06), gewogen

Degenen die van mening zijn dat autochtone Nederlanders op de arbeidsmarkt betere kansen op instroom hebben, noemen hiervoor discriminatie en vooroordelen als belangrijkste oorzaak. Dit geldt voor alle allochtone groepen. Een belangrijk verschil tussen enerzijds Turken en Marokkanen en anderzijds Surinamers en Antillianen is wel dat van degenen die ongelijke kansen percipiëren, Surinamers en Antillianen veel vaker van mening zijn dat discriminatie en vooroordelen de toegang tot werk in de weg staan. Dit geldt voor ongeveer de helft van de Surinamers en Antillianen, tegenover circa een derde van de Turken en Marokkanen. Turken en Marokkanen noemen veel vaker het niet goed beheersen van de Nederlandse taal als oorzaak van slechtere instroomkansen. Deze oorzaak noemen Surinamers en Antillianen

veel minder vaak, wat gezien hun doorgaans goede beheersing van het Nederlands niet verrassend is.

In tabel 2.5 zijn alleen de personen opgenomen die vinden dat er sprake is van ongelijke kansen op een baan voor allochtonen en autochtonen. Wanneer we ook kijken naar de personen die van mening zijn dat ze dezelfde kans hebben op een baan als een autochtoon met dezelfde opleiding en ervaring, verandert het beeld. Het aandeel dat vindt dat discriminatie de belangrijkste oorzaak is van verschillen in arbeidsmarktkansen tussen allochtonen en autochtonen varieert dan weinig meer tussen de onderzochte groepen. Onder de niet-werkenden is 23% van de Turken, 19% van de Marokkanen, 15% van de Surinamers en 19% van de Antillianen van mening dat discriminatie de belangrijkste oorzaak is waardoor een autochtone Nederlander betere kansen heeft op werk dan allochtonen met dezelfde opleiding en ervaring.

De (belemmerende) invloed van discriminatie op doorstroom wordt aanzienlijk lager ingeschat. Hoewel door een andere vraagstelling de resultaten niet geheel te vergelijken zijn, zijn de verschillen zo groot dat deze conclusie wel getrokken mag worden. (Bovendien wordt deze conclusie bevestigd in ander onderzoek dat verderop wordt besproken.) In het SIM-onderzoek is aan werkende allochtonen die vinden dat ze geen kans hebben op promotie, gevraagd wat hiervan de belangrijkste oorzaak is. Van de ondervraagde Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse respondenten noemt 3% discriminatie. Dit is dus een aanzienlijk lager aandeel dan bij de niet-werkenden, al moet hier worden aangetekend dat in die vraagstelling een directe vergelijking met autochtonen was begrepen. Uit gegevens van surveyonderzoek uit 2002 rijst hetzelfde beeld: discriminatie wordt weinig genoemd als belemmering voor het intern doorstromen (Dagevos 2003c). Allochtone werkenden noemen veel vaker een te lage opleiding en het ontbreken van interne vacatures.

Persoonlijke ervaringen en discriminatie van de groep

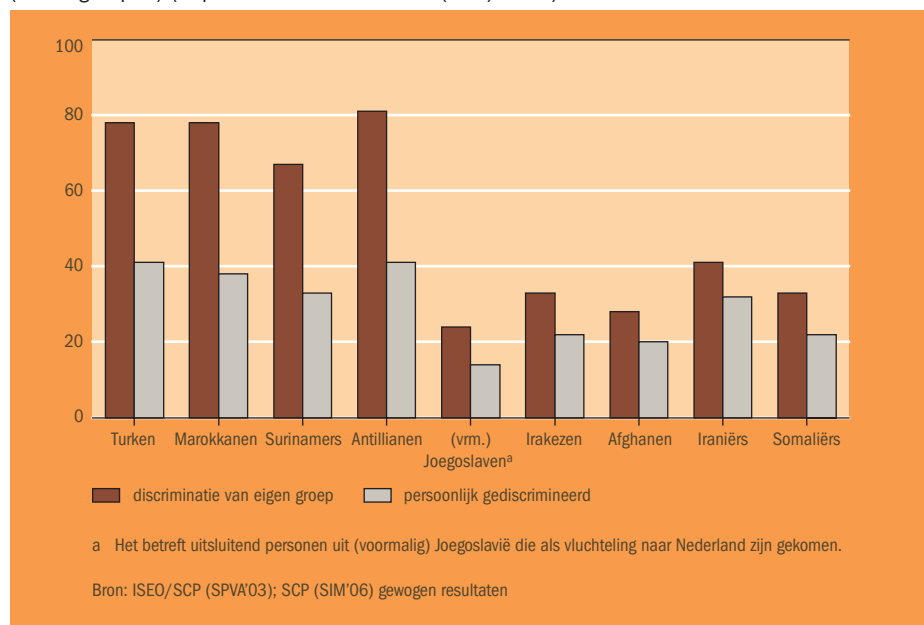
Voor vluchtelingengroepen zijn geen gegevens beschikbaar over hun specifieke ervaringen op de arbeidsmarkt. Wel is bekend of ze van mening zijn dat hun groep of zichzelf persoonlijk te maken hebben met discriminatie. Deze gegevens zijn afkomstig van surveyonderzoek uit 2003. In het SIM-onderzoek van 2006 zijn dezelfde vragen als in 2003 gesteld aan leden van de vier grote allochtone groepen. De gegevens zijn te vinden in figuur 2.1, die is ontleend aan Gijsberts (2005) en Gijsberts en Vervoort (2007).

De overgrote meerderheid van leden van de grote allochtone groepen is van mening dat de eigen groep in Nederland op zijn minst af en toe wordt gediscrimineerd. Dit aandeel is veel kleiner bij de vluchtelingengroepen. Persoonlijke ervaringen worden minder gerapporteerd. Turken, Marokkanen en Antillianen (rond de 40%) voelen zich het vaakst persoonlijk gediscrimineerd, van de vluchtelingengroepen voelen Iraniërs zich het vaakst gediscrimineerd. Voor alle groepen geldt dat de meerderheid zich (bijna) nooit gediscrimineerd voelt. Tussen 2002 en 2006 is het

aandeel Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen dat zich persoonlijk gediscrimineerd voelt nauwelijks veranderd (niet in de tabel).

Figuur 2.1

Gepercipieerde discriminatie naar etnische groep, 2003 (vluchtelingengroepen) en 2006 (TMSA-groepen) (in procenten 'af en toe' en '(zeer) vaak')



Vooral Marokkanen ervaren vaak discriminatie op de arbeidsmarkt

Van den Berg en Evers (2006) doen in de *Monitor rassendiscriminatie 2005* verslag van een grootschalige survey onder allochtonen en autochtonen naar ervaringen met discriminatie. In het verlengde hiervan is tevens een kwalitatief onderzoek uitgevoerd.⁹ Een belangrijk doel van dit onderzoek was om vast te stellen in welke mate allochtonen concrete ervaringen hebben met discriminatie (en niet zozeer in hoeverre zij discriminatie ervaren of percipiëren). Ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt vormen een belangrijk onderdeel van dat onderzoek. Marokkanen melden het vaakst dat zij te maken hebben gehad met discriminatie. Dit geldt zowel in het algemeen als specifiek voor de arbeidsmarkt. Van de personen die in het afgelopen jaar te maken hebben gehad met een afwijzing bij een sollicitatie, brengt 60% van de Marokkanen dit in meerdere of mindere mate in verband met discriminatie. Bij de Turken geldt dit voor de helft en van de Surinamers en Antillianen die in het afgelopen jaar een of meer keren zijn afgewezen, denkt 17% dat dit te maken heeft met discriminatie. Marokkanen zijn er bovendien vaker van overtuigd dat er discriminatie in het spel is (tabel 2.6).

Tabel 2.6

Vermoedens over discriminatie bij afwijzingen, 2005 (in procenten)

	vermoedt geen discriminatie	vermoedt wel discriminatie, maar weet niet zeker	weet zeker dat afwijzing gevolg is van discriminatie
Turken	51	38	11
Marokkanen	40	24	36
Surinamers/Antillianen	83	7	10
autochtonen	98	1	1

Bron: Van den Berg en Evers (2006)

Uit dit onderzoek komt verder naar voren dat allochtone werkzoekenden vaker zijn afgewezen dan autochtone (80% resp. 63%). Ook hier lopen Marokkanen voorop. Een derde van de afgewezen Marokkanen is in het afgelopen jaar meer dan tien keer afgewezen; bij de Turken is dit 29% en bij de Surinamers/Antillianen 23%, tegen 22% van de autochtonen. Dit alles zegt op zichzelf nog weinig over feitelijke discriminatie. Het kan zijn dat allochtonen bijvoorbeeld vaker boven hun niveau solliciteren of in sectoren zoeken met sterke concurrentie tussen werkzoekenden. Wel zal een groot aantal afwijzingen bijdragen aan vermoedens over discriminatie.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat rond de 25% van de werkende Turken en Marokkanen te maken heeft gehad met discriminatie. Onder Surinamers/Antillianen komt discriminatie op de werkvloer minder vaak voor (15%). Werkende allochtonen worden derhalve minder met discriminatie geconfronteerd dan werkzoekende allochtonen, al is het verschil bij Surinamers/Antillianen gering. Meestal gaat het om discriminerende opmerkingen en het niet als gelijkwaardige behandelen. Men voelt zich het vaakst gediscrimineerd door collega's, gevolgd door leidinggevenden en klanten, leerlingen of stagiairs.

De overgrote meerderheid maakt er geen werk van als zij discriminatie ervaren. Dit geldt voor bijna 80% van de Turken en Marokkanen en 72% van de Surinamers/Antillianen. Wel neemt het aandeel meldingen toe met de ernst van de ervaren discriminatie, maar ook dan ondernemen velen geen verdere actie. Vooral Marokkanen zijn van mening dat het melden van discriminatie niet helpt. Verder willen veel allochtonen er geen extra aandacht aan besteden en maken zij er om die reden geen werk van. Daarmee willen zij erboven staan en het incident negeren. Ook in het kwalitatieve onderzoek komt deze strategie naar voren. Met name Turken en Marokkanen hebben vaak de neiging hebben om zich terug te trekken uit situaties waar discriminatie te verwachten is. Allochtonen mijden bijvoorbeeld bepaalde sectoren, omdat ze veronderstellen hier toch geen kans te maken.

Ervaren (in)directe discriminatie

Olde Monnikhof en Buis (2001) ondervroegen 46 werkzoekenden in hun onderzoek naar het verloop van de werving en selectie van allochtonen. Dit leverde tal van factoren op die belemmerend zijn voor het vinden van werk, waaronder ervaren discriminatie. Veel werkzoekende allochtonen hebben het vermoeden dat hun etnische herkomst een rol speelt. Werkgevers zijn naar hun inschatting huiverig om allochtonen aan te nemen; sommige respondenten kunnen dit ook daadwerkelijk aantonen, doordat ze te horen krijgen dat de vacature al is opgevuld, terwijl dit niet het geval is. Het gevoel dat er discriminatie in het spel is zonder dat men er precies de vinger op kan leggen, komt echter vaker voor (vgl. Dagevos en Roodenburg 1998).

Discriminatie is echter niet de enige factor waardoor allochtonen moeilijk aan het werk komen. Hoewel veel van de allochtone respondenten een grote wil om te werken en actief zoekgedrag aan de dag leggen, is voor velen het vinden van een baan problematisch. Enkele van de factoren die hierop van invloed zijn, zijn een beperkt beeld van het beroepenspectrum, weinig functionele netwerken en ongericht zoeken. Daarnaast wijzen de onderzoekers op een wat passieve opstelling van met name lager opgeleide allochtone werkzoekenden die zich hebben gewend tot arbeidsbemiddelende instanties. Men verwacht dat deze een aanbod zullen doen, terwijl de instanties juist vaak uitgaan van de zelfwerkzaamheid van de werkzoekende. Je zou dit als een voorbeeld van indirecte discriminatie kunnen beschouwen. Verkeerde verwachtingen ten aanzien van de instantie leiden tot weinig efficiënt zoekgedrag, waardoor vraag en aanbod niet bij elkaar komen.

Verder ervaren zowel hoger als lager opgeleiden dat ze zich tijdens sollicitatiegesprekken moeilijk kunnen verkopen, terwijl ze weten dat dit wel van hen wordt verwacht. Ze hebben vaak het gevoel te liegen. Dergelijke cultuurgebonden opvattingen hebben een negatieve invloed op de mogelijkheden van allochtonen om een baan te vinden. Zaken als eigen initiatief en jezelf profileren, zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt van groot belang. Maar veel minderheden vertonen vaak bescheiden gedrag, niet te veel opkomen voor jezelf en respect voor hogergeplaatsten. De aansluiting tussen verwachtingen van enerzijds werkgevers en vertegenwoordigers van arbeidsbemiddelende instanties en anderzijds allochtone werkzoekenden is dan ver te zoeken. Dergelijke vormen van culturele kortsluiting zijn in veel onderzoeken gesignaleerd (o.a. Veenman 1990; Dagevos et al. 1999; Van Gent et al. 2006). Het gaat mis doordat veel werkgevers het gedrag van allochtone werkzoekenden – ten onrechte – interpreteren als desinteresse en geringe motivatie. Voorts onderkennen werkgevers vaak niet dat dergelijke mechanismen een rol spelen, omdat ze ervan overtuigd zijn dat ze uitsluitend op basis van kwaliteit selecteren (bv. Dagevos en Beljaarts 1996, zie ook eerder beschreven onderzoeken). Dat laatste zal ook wel het uitgangspunt zijn, maar de crux is dat door cultuurverschillen de kwaliteit van allochtonen niet altijd naar waarde wordt geschat.

Ervaringen met (arbeidsdiscriminatie) van Marokkanen in Rotterdam

Schriemer en Kasmi (2007) doen uitvoerig verslag van hun bevindingen tijdens 33 bijeenkomsten met Marokkanen in Rotterdam. Aanleiding hiervoor was de constatering dat in deze stad het aantal Marokkanen dat bij het antidiscriminatiebureau een klacht indiende zeer beperkt was, terwijl vanuit de Marokkaanse groep veelvuldig geluiden waren te beluisteren dat discriminatie juist vaak voorkomt. Daarom hebben de samenwerkende Marokkaanse organisaties en het Rotterdamse antidiscriminatiebureau het initiatief genomen om een uitgebreide voorlichtingsronde te houden, met als hoofddoel Marokkanen in Rotterdam te informeren over hun rechten met betrekking tot discriminatie. Daarnaast is door deze bijeenkomsten uitgebreid informatie verkregen over ervaren discriminatie. In totaal hebben ruim 650 personen aan de voorlichtingsbijeenkomsten meegedaan. Zoals de auteurs zelf ook opmerken, gaat het hier niet om een representatief onderzoek. De informatie is afkomstig van de voorlichtingsbijeenkomsten bij georganiseerde groepen; niet alle Marokkanen in Rotterdam zijn hierbij aangesloten. Verder wijzen de auteurs erop dat 'een vraag naar een rapportage over problemen, ook een rapportage over problemen oplevert', hoewel tijdens de bijeenkomsten ook personen aanwezig waren die nadrukkelijk aangaven persoonlijk zelden of nooit discriminatie te hebben ervaren.

Ondanks deze – door de auteurs – genoemde bedenkingen, is de rapportage van belang, vooral vanwege de aandacht voor de gevolgen van ervaren discriminatie. In de rapportage is onderscheid gemaakt tussen 'gevallen' en 'gevoelens' van discriminatie. Van het eerste is sprake wanneer er volgens de betrokkene op een bepaalde plaats en tijdstip duidelijk sprake was van ongelijke behandeling of bejegening vanwege afkomst, huidskleur, cultuur of religie, in strijd met antidiscriminatiewetgeving. Wanneer niet aan deze voorwaarden is voldaan, spreken de onderzoekers van 'gevoelens' van discriminatie. Dit onderscheid is gradueel; het gaat in dit onderzoek in alle gevallen om ervaren discriminatie.

Er zijn 152 gevallen van discriminatie geteld. Het vaakst hebben deze betrekking op de arbeidsmarkt (57 keer).¹⁰ Respondenten geven bijvoorbeeld aan dat in het sollicitatiegesprek uitvoerig is gesproken over de geloofsovertuiging of politieke voorkeur. Desgevraagd gaf de werkgever aan dat deze vragen relevant waren, omdat het een semi-overheidsinstelling betrof.

'Ik ben niet aangenomen voor die baan. Ik weet niet of dit discriminatie is, maar ik vraag me wel af of iemand die Johan heet ook zo'n vraag voorgelegd heeft gekregen.'

Iemand kreeg in een schriftelijke afwijzing te horen dat hij de baan niet kreeg, omdat iemand met dezelfde achternaam in de gevangenis zat. Een zo duidelijke verwijzing naar de etnische herkomst is zeldzaam. Of discriminatie daadwerkelijk een rol speelt, blijft voor velen dan ook gissen. Werkgevers formuleren hun afwijzing bijna altijd in algemene neutrale termen. Verder noemen Marokkaanse werknemers voorbeelden van discriminatie bij het krijgen van een vaste aanstelling, de contacten met klanten en collega's en bij uitstroom. Nogal wat Marokkaanse vrouwen met een

hoofddoek krijgen het verzoek om deze tijdens het werk af te doen. Het lijkt erop dat dit vooral voorkomt in functies met klantcontacten.

De reactie op ervaren (arbeidsmarkt)discriminatie is verschillend. Veel jongeren en vrouwen blijken hun sollicitatiegedrag aan te passen. Voordat vrouwen solliciteren, informeren ze bij een werkgever of het dragen van een hoofddoek een beletsel is. Tevens geven vrouwen werkgevers of stageadressen aan elkaar door die geen bezwaar hebben tegen een hoofddoek. Gemeentelijke diensten en de belastingdienst zijn om die reden populaire werkgevers bij Marokkaanse vrouwen. Datzelfde geldt voor zelforganisaties, Marokkaanse gezondheids- en welzijnsinstellingen en ondernemers uit eigen kring. Het zijn overigens niet alleen vrouwen die informatie inwinnen over allochtoon-vriendelijke werkgevers. Ook onder jongeren blijkt dit veelvuldig voor te komen.

Ervaren discriminatie (of het anticiperen daarop) leidt dus tot selectief zoekgedrag en daarmee tot het inperken van het totaal aantal werkgevers dat men benadert. Het ontwijken van discriminatie is een van de mogelijke reacties op discriminatie. Daarnaast ontkennen respondenten het bestaan van discriminatie of zijn ze er gelaten onder. Diverse respondenten wijzen er ook op dat niet alle gebeurtenissen als discriminatie zijn te bestempelen (relativeren).

De onderzoekers constateren met name bij jongeren veel frustratie over de eigen positie en de rol van discriminatie. Deze gevoelens lijken in het bijzonder te bestaan bij degenen die goed geïntegreerd zijn en zich Nederlander voelen. Buijs et al. (2006) noemen dit de integratieparadox: juist degenen die het best zijn geïntegreerd, voelen zich bij afwijzing het meest gediscrimineerd. Onderzoek van Gijsberts en Vervoort (2007) bevestigt dit.

De mate waarin discriminatie als een ernstig probleem wordt gezien, blijkt te variëren. Discriminatie die een gunstig verloop van de school- en beroepsloopbaan in de weg staat, wordt als een groter probleem gezien dan discriminatie in de vrije tijd.

Conclusies onderzoek naar ervaren discriminatie

Onderzoek onder niet-werkende allochtonen wijst uit dat 23% van de Turken, 19% van de Marokkanen, 15% van de Surinamers en 19% van de Antillianen van mening is dat discriminatie de belangrijkste oorzaak is waardoor een autochtoon betere kansen heeft op werk dan een allochtoon met dezelfde opleiding en ervaring. Een groot deel van de niet-werkende allochtonen zijn dus van mening dat andere factoren belangrijker zijn. Onderzoek onder allochtonen die in het afgelopen jaar een of meer keren zijn afgewezen, wijst bij met name Turken en Marokkanen op hoge cijfers; 60% van de Marokkanen brengt dit in meerdere of mindere mate in verband met discriminatie, bij de Turken is dit de helft en bij de Surinamers/Antillianen 17%. Kleinschaliger onderzoek laat zien dat allochtone werkzoekenden weliswaar het vermoeden hebben van discriminatie, maar ook dat andere factoren eveneens van belang zijn. Daarnaast leidt de verwachting van discriminatie tot aanpassingen in het arbeidsmarktgedrag. Allochtonen blijken bepaalde werkgevers en sectoren te mijden en andere juist nadrukkelijk op te zoeken.

2.3 Werkenden: de rol van discriminatie

Het meeste onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie richt zich op de vraag in hoeverre dit de instroom van allochtonen tot werk belemmert. Deze studies, die in de vorige paragraaf zijn besproken, bedienen zich van uiteenlopende onderzoeksmethoden. Dit laat echter onverlet dat ook met betrekking tot de positie van allochtone werkenden verschillende studies beschikbaar zijn die antwoord proberen te geven op de vraag in hoeverre discriminatie hierop van invloed is. Daarbij gaat het vooral om kwantitatief onderzoek. In deze paragraaf worden studies besproken met betrekking tot het beroepsniveau, de aard van het dienstverband (vast of tijdelijk), het arbeidsinkomen, interne promotie en omgang op de werkvloer.

2.3.1 Beroepsniveau

Een veelgebruikte indicator voor de positie van werkenden is de beroepsniveau-indeling van het CBS, die onderscheid maakt in elementaire, lagere, middelbare, hogere en wetenschappelijke beroepen. De basis van deze indeling zijn, in het kort gezegd, de vereiste bekwaamheden om een beroep uit te oefenen (zie CBS 1993 voor meer toelichting). Verschillende studies hebben zich nu de vraag gesteld of allochtone en autochtone werkenden met vergelijkbare kenmerken op dezelfde wijze over de beroepsstructuur zijn verspreid.

Langenberg en Lautenbach (2007a en 2007b) hebben vier jaargangen Enquêtes beroepsbevolking samengevoegd (2002-2005) en zijn op grond hiervan nagegaan of allochtone en autochtone werkenden verschillen in het gemiddelde beroepsniveau. Daarbij hebben ze rekening gehouden met verschillen in opleidingsniveau, leeftijd, geslacht, positie in de werkkring (vast, tijdelijk, zelfstandig) en stedelijkheidsgraad. Tabel 2.7 toont de resultaten van de analyse.

De uitkomsten laten zien dat, bij correctie voor de in de analyse opgenomen kenmerken, het beroepsniveau van allochtone werkenden in de buurt komt van dat van autochtone werkenden; de kloof wordt echter niet volledig gedicht. Ongeveer de helft van het verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen verdwijnt indien de twee groepen gelijk zouden scoren op opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, stedelijkheidsgraad en positie in de werkkring. Tussen de afzonderlijke allochtone groepen zijn er bovendien aanzienlijke verschillen. De achterstand ten opzichte van autochtone werkenden is vooral groot bij de overige niet-westerse allochtonen, de Marokkanen en de Turken.

Dagevos en Bierings (2005) hebben in het Jaarrapport integratie 2005 een analyse uitgevoerd die er specifiek op is gericht om te bepalen of allochtonen een grotere kans hebben om aan de onderkant van de beroepsstructuur werkzaam te zijn. Daartoe is op grond van de EBB'03 een logistische-regressieanalyse uitgevoerd, die bepaalt of allochtone groepen na controle voor leeftijd, opleiding, geslacht, huishoudenssamenstelling en leeftijd van de kinderen vaker in elementaire of lagere beroepen werkzaam zijn dan autochtone werkenden met dezelfde kenmerken (tabel 2.8).

Tabel 2.7

Gemiddeld beroepsniveau naar etnische groep, ongecorrigeerd en gecorrigeerd voor opleidingsniveau, leeftijd, geslacht, positie in werkkring en stedelijkheidsgraad, 2002-2005 (gemiddelde scores^a)

	ongecorrigeerd	gecorrigeerd
autochtonen	3,1	3,0
niet-westerse allochtonen	2,5	2,8
w.v.		
Turken	2,3	2,7
Marokkanen	2,2	2,7
Surinamers	2,7	2,9
Antillianen	2,8	2,9
overige niet-westerse allochtonen	2,5	2,6

a Elementair = 1, wetenschappelijk = 5.

Bron: CBS (EBB'02-'05); Langenberg en Lautenbach (2007a)

De uitkomsten verschillen per groep. Dat Surinamers vaker dan autochtonen werkzaam zijn aan de onderkant van de beroepsstructuur, is volledig toe te schrijven aan verschillen in achtergrondkenmerken als leeftijd en opleiding. Ook bij de Turken neemt het verschil met autochtonen sterk af wanneer we rekening houden met de in de analyse opgenomen kenmerken. Bij de andere groepen is duidelijk sprake van een significant grotere kans om in elementaire en lagere beroepen werkzaam te zijn, ook wanneer we rekening houden met achtergrondkenmerken.

Tabel 2.8

Determinanten van de kans op een laag beroepsniveau (elementaire en lagere beroepen), 2003 (logistische regressie, ongestandaardiseerde coëfficiënten)

	model 1 (uitsluitend etnische groepen)	model 2 (incl. achtergrondkenmerken)
Turken	1,07	0,26
Marokkanen	1,28	0,82
Surinamers	0,43	
Antillianen	0,71	0,62
overige niet-westerse allochtonen	0,76	0,54

Alleen significante coëfficiënten zijn weergegeven.

Bron: CBS (EBB'03); Dagevos en Bierings (2005)

Het eerder toegelichte onderzoek onder allochtone en autochtone schoolverlaters (De Vries en Wolbers 2002; Verschuren en Das 2006) wijst op een gelijke beroepspositie bij gelijke kenmerken. Dit zou op twee zaken kunnen duiden: jongeren

komen op dezelfde plaatsen terecht, waardoor bij implicatie discriminatie van ondergeschikt belang is en/of verschillen in beroepspositie zich vooral voordoen in het verdere verloop van de loopbaan. Verder moet nog worden opgemerkt dat bij deze analyses geen rekening is gehouden met verschillen tussen allochtonen en autochtonen in landspecifiek kapitaal, zoals de beheersing van de Nederlandse taal en het bezit van buitenlandse diploma's.

Hoger opgeleiden

In het al eerder aangehaalde onderzoek van Van Gent et al. (2006) onder hoger opgeleide niet-westerse allochtonen, is onderzocht of zij, na correctie voor leeftijd, geslacht en opleiding (aandeel hbo versus wo), even vaak werkzaam zijn op een hoog beroepsniveau¹¹ als autochtonen. De verschillen blijven echter bestaan, zij het dat de tweede generatie niet-westerse allochtonen dicht in de buurt komt van autochtonen met dezelfde kenmerken.

In dit onderzoek zien de ondervraagde werkgevers (n = 27) doorgaans geen verschil in het functioneren van allochtonen en autochtonen. Voor zover werkgevers verschillen zien, hebben die vooral betrekking op cultuurgebonden houdingsaspecten. Onderzoek onder de hoger opgeleide niet-westerse allochtonen zelf wijst op een wat minder grote tevredenheid (aansluiting op opleidingsniveau, loopbaanmogelijkheden, enz.), maar het gaat ook weer niet om enorme verschillen. Hoger opgeleide allochtonen en autochtonen zijn opvallend eensluidend over de reden waarom ze nog geen promotie hebben gemaakt. Het vaakst worden genoemd: de korte tijd dat men binnen de organisatie werkzaam is en het (nog) ontbreken van kansen. Niet-westerse allochtonen en autochtonen noemen deze oorzaken even vaak. Wel zijn hoger opgeleide niet-westerse allochtonen vaker van mening dat hun bescheiden opstelling hen belemmert in hun loopbaan. De etnische herkomst wordt echter hoogst zelden als reden genoemd voor het uitblijven van promotie.

Beeld van onderbenutting van allochtone werkenden bestaat al langer

Dat allochtone groepen over het geheel genomen een lager beroepsniveau hebben dan autochtonen met vergelijkbare kenmerken, is een beeld dat al langer uit onderzoek naar voren komt. Niesing (1993 en 1994) doet op basis van gegevens uit de SPVA'88 onderzoek naar het beroepsprestige¹² van werkende mannen van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse afkomst. Het blijkt dat het gemiddelde beroepsprestige van autochtone Nederlanders hoger is dan dat van allochtonen. Het verschil met Marokkanen is het grootst, dat met Antillianen het geringst. Voor geen van de onderzochte groepen zijn de geconstateerde verschillen volledig toe te schrijven aan ongunstige individuele kenmerken. Dit betekent dat allochtonen met dezelfde kenmerken als autochtonen een lagere positie innemen in de beroepsstructuur; er is sprake van onderbenutting. Hetzelfde wordt vastgesteld in onderzoek onder Molukse werknemers (Veenman 1985 en 1990; Veenman en Martens 1991). Onderzoek op SPVA-data van 1991 en 1994 bevestigt dat onderbenutting van allochtone werkenden bestaat (Dagevos 1995 en 1996; Dagevos et al. 1996). Wel laten over

het geheel genomen Surinamers en Antillianen, en de vrouwen in het bijzonder, een gunstiger beeld zien.

In de *Rapportage minderheden 2001* analyseert Dagevos (2001) de kans dat allochtone werkenden een beroep uitoefenen op elementair niveau. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen en er is nagegaan of de positie van allochtone werkenden tussen 1994 en 1998 is verbeterd. Het zijn vooral de Turken en Marokkanen die aanzienlijk vaker dan op basis van hun kenmerken mocht worden verwacht, in elementaire banen werkzaam zijn. Dit geldt voor zowel de mannen als de vrouwen. De kansen van Surinamers en Antillianen daarentegen lijken meer op die van autochtonen met vergelijkbare kenmerken. Met name de Surinaamse en Antilliaanse vrouwen werken even vaak in elementaire beroepen als vergelijkbare autochtone vrouwen, of anders geformuleerd: zij slagen er even vaak als autochtone vrouwen in om in hogere beroepen werkzaam te zijn.

In zijn algemeenheid is de positie van allochtone werkenden ten opzichte van autochtone werkenden tussen 1994 en 1998 verbeterd. De onverklaarde rest is in 1998 kleiner dan in 1994, oftewel het rendement van individuele kenmerken bij allochtonen is in 1998 groter dan in 1994. Deze uitkomst wordt in verband gebracht met de verbeterde conjunctuur in de periode 1994-1998, waardoor selectiebeslissingen vaker in het voordeel van allochtonen zijn uitgevallen en de doorstroomkansen zijn verbeterd.¹³ Verder kan meespelen dat in de analyse van 1998 de betekenis van ongemeten kenmerken is afgenomen, bijvoorbeeld doordat het aandeel tweede generatie is gegroeid.

Dat met name Turken en Marokkanen oververtegenwoordigd zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt toegeschreven aan een aantal factoren, waaronder discriminatie. Maar dat is niet het enige. Er valt daarnaast te wijzen op het zoekgedrag van Turkse en Marokkaanse werkzoekenden. Bekend is dat Turkse en, in iets mindere mate, Marokkaanse werkenden vaak via vrienden en kennissen werk hebben gevonden. Dit zoekkanaal leidt bij deze groepen doorgaans tot laaggekwalificeerd werk. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat de arbeidservaring die Turken en Marokkanen in dergelijke segmenten, waaronder het eigen, etnische circuit, opdoen, de verdere loopbaan negatief beïnvloedt. Dit komt doordat de ervaring en vaardigheden die in dergelijke banen worden verworven, voor andere functies weinig waard zijn. Turken en Marokkanen lijken nogal eens in zogeheten *dead end jobs* terecht te komen.

De kwestie is dat er in laaggekwalificeerde functies slechts in geringe mate beleid wordt gevoerd dat op doorstroom gericht is; daarnaast zijn de loopbaanpaden die functies met elkaar verbinden kort (Dagevos 1998). Zit men eenmaal een laaggekwalificeerde functie, dan is het niet eenvoudig daaruit te ontsnappen. Dat Turken en Marokkanen vaker dan autochtonen met overeenkomstige kenmerken in elementaire functies werkzaam zijn, zou dan gedeeltelijk toegeschreven kunnen worden aan hun oververtegenwoordiging in ongunstige segmenten van de werkgelegenheid, die belemmerend werken voor de verdere loopbaan.

Ook sluiten de uitkomsten ongelijke behandeling niet uit, die zich gegeven de bevindingen dan in het bijzonder zou richten op Turken en Marokkanen. Dat werkgevers onderscheid maken naar etnische groepen, en etnische minderheden dus niet als een homogene categorie beschouwen, blijkt onder meer uit het onderzoek van Veenman (1995) en Kruisbergen en Veld (2002), dat hiervoor al is besproken. Dat Turken en Marokkanen minder vaak dan autochtonen in hogere beroepen werkzaam zijn, zou dan te maken kunnen hebben met ongelijke kansen bij zowel in- als doorstroom. Personen die door ongelijke behandeling geen baan weten te verwerven die aansluit op hun opleidingsniveau, raken noodgedwongen aangewezen op banen onder hun niveau. Ongelijke behandeling treft Surinamers en Antillianen, zo suggereren sommige bevindingen, met name in een ruime arbeidsmarkt. Indien de arbeidsmarkt aantrekt, zijn de verschillen met autochtonen niet groot.

Conclusies over het beroepsniveau van allochtone werkenden

Individuele kenmerken zeggen niet alles over de positie van allochtone werkenden. Over het geheel genomen nemen allochtonen in de beroepenstructuur een lagere positie in. Dit geldt in het bijzonder voor werkenden afkomstig uit Turkije, Marokko en overige niet-westerse landen. Hier zou discriminatie een rol kunnen spelen, die betrekking kan hebben op zowel het niveau van instroom als het doorstroomtempo. Echter, bedacht moet worden dat ook zelfuitsluiting een rol kan spelen. Men kan ervoor kiezen om een onaantrekkelijke baan niet te accepteren. Of er in dit opzicht sprake is van een systematisch verschil tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen, is niet bekend.

Er lijkt sprake te zijn van een duidelijke tweedeling tussen de Surinamers en Antillianen aan de ene kant en Turken, Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen aan de andere kant. De positie van Surinamers en Antillianen lijkt sterk op die van autochtonen met dezelfde kenmerken. Onderzoek uit het midden van de jaren negentig wijst in het bijzonder op de gunstige positie van vrouwen uit deze groepen. Nader onderzoek op actuele gegevens moet duidelijk maken in hoeverre dit beeld op dit moment nog steeds geldt. Verder weten we nog niet zoveel van de arbeidskansen van de tweede generatie. Deze onderwerpen komen in het volgende hoofdstuk aan de orde. Ook kijken we dan of het beeld van onderbenutting overeind blijft bij de analyse van actuele gegevensbestanden en houden we, meer dan in de hier besproken studies, rekening met landspecifiek kapitaal.

2.3.2 Vaste en tijdelijke banen

In vergelijking met het onderzoek naar het beroepsniveau, is er betrekkelijk weinig kwantitatief onderzoek dat duidelijk maakt of allochtonen een grotere kans hebben op een tijdelijke baan dan autochtonen. Dat is opmerkelijk, omdat het hebben van een vaste baan toch een belangrijke indicator is: het zegt iets over de structurele positie van groepen op de arbeidsmarkt en daarmee over de gevoeligheid voor bijvoorbeeld conjuncturele ontwikkelingen.

In paragraaf 2.2.1 is al gewezen op de studie van Van Ours en Veenman (2002) naar de arbeidsmarktpositie van de allochtone tweede generatie (gegevens 1998). Na controle voor het opleidingsniveau, de duur dat men op de arbeidsmarkt actief is en de sociaal-economische status vinden ze geen verschillen meer in het aandeel autochtonen en allochtonen met een vaste baan, met de Surinamers als opvallende uitzondering.

In dezelfde paragraaf is ook het onderzoek van De Vries en Wolbers (2002 en 2004) naar de positieverwerving van allochtone en autochtone schoolverlaters besproken. Hun analyse op grond van gegevens uit 1998 laat zien dat ook na gelijk-schakeling van belangrijke individuele kenmerken, de verschillen tussen allochtonen en autochtonen blijven bestaan; allochtone schoolverlaters zijn vaker dan autochtonen met dezelfde kenmerken aangewezen op een tijdelijke baan.

Ook een analyse van gegevens uit 1998 door Dagevos (2001) wijst uit dat allochtone werkenden substantieel vaker dan autochtone werkenden een tijdelijke baan hebben. Dit verschil kan voor een deel worden verklaard door verschillen in opleidingsniveau en andere individuele kenmerken, maar er resteert een aanzienlijke onverklaarde rest. Discriminatie zou hier dus een rol kunnen spelen.

2.3.3 Beloningsdiscriminatie

Al enkele jaren brengt de Arbeidsinspectie uitstekende rapporten uit over de positie van werknemers, met daarin onderscheid naar etniciteit en bijzondere aandacht voor het inkomen (Spijkerman 2000; Erdem et al. 2003; Hoeben en Venema 2004; Erdem et al. 2006). We richten ons hier op het meest recente rapport, dat in 2006 is verschenen. Het is gebaseerd op eigen gegevens van de Arbeidsinspectie. Uit hun bedrijvenbestand is een steekproef getrokken met daarin gegevens over ruim 63.000 werknemers. In dit onderzoek wordt bij de definitie van allochtonen aangesloten bij de wet-Samen. In grote lijnen komt deze overeen met de categorie niet-westerse allochtonen. Daarnaast worden ook personen uit voormalig Joegoslavië tot de categorie allochtonen gerekend.

Gepresenteerd worden ongecorrigeerde en gecorrigeerde beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen. Die correctie vindt plaats op basis van een breed spectrum aan achtergrondkenmerken. Naast kenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau houden de analyses rekening met het type arbeidscontract, dienstjaren, functieniveau, functiesoort (bv. administratief), werkgelegenheidssector, grootteklasse van het bedrijf, type werknemer (m.n. cao-bedrijf of niet), regio en nog enkele andere kenmerken. Er kon dus op gedetailleerd niveau gecontroleerd worden en dan met name met betrekking tot kenmerken van het werk en bedrijf. Zoals steeds in generieke bestanden, ontbreken gegevens over specifieke kenmerken van minderheden (beheersing Nederlands, verblijfsduur in Nederland enz.). Tabel 2.9 bevat de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek.

Tabel 2.9

Beloningsverschillen (bruto-uurlonen in het bedrijfsleven) tussen allochtonen en autochtonen, ongecorrigeerd, gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken en procentuele afname na correctie, 2004 (in procenten)

	ongecorrigeerd	gecorrigeerd	Δ in % (tussen ongecorrigeerd en gecorrigeerde verschillen)
allochtonen	-21	-5	-77
mannen	-14	-5	-64
vrouwen	-26	-4	-85

Bron: Arbeidsinspectie (Onderzoek arbeidsvoorwaardenontwikkelingen'04) SCP-bewerking

De tabel laat zien dat de bruto-uurlonen van allochtonen 21% lager zijn dan die van autochtonen. Bij allochtone vrouwen zijn de verschillen nog aanzienlijk groter: hun uurloon ligt 26% lager dan dat van autochtone vrouwen. Of hieraan verschillen in behandeling ten grondslag liggen, is echter de vraag. Een belangrijk deel van de verschillen in beloning is namelijk toe te schrijven aan individuele kenmerken en kenmerken van de baan, zoals het functieniveau, de sector en het dienstverband. Het verschil in beloning loopt sterk terug – van 21% naar 5% – wanneer wordt gecontroleerd voor de in de analyse opgenomen kenmerken. Dit is een afname van 77%. Bij vrouwen is die met 85% zelfs nog aanzienlijk groter. De afname zou hoogstwaarschijnlijk nog groter zijn geweest, wanneer ook rekening gehouden had kunnen worden met migratiekenmerken zoals de beheersing van de Nederlandse taal en het bezit van een buitenlands diploma.

De onderzoeken die de Arbeidsinspectie in 2000, 2002 en 2004 heeft uitgevoerd, laten in grote lijnen hetzelfde beeld zien. De ongecorrigeerde beloningsverschillen liggen steeds in dezelfde orde van grootte en de afname na correctie komt eveneens in alle jaren steeds op ongeveer hetzelfde verschil uit.

Onderscheid naar groepen en generaties?

Een nadeel van de zojuist beschreven onderzoeken van de Arbeidsinspectie is dat ze geen onderscheid maken naar etnische groepen. Dit gebeurt wel in analyses op het Loonstruutrunderzoek (LSO) van het CBS (Van der Vliet 2005a en 2005b). Het LSO is een bestand dat gegevens bevat over banen van werknemers tussen de 15 en 64 jaar. De hier gebruikte gegevens dateren van ultimo 2002 en beslaan meer dan 80.000 (hoofd)banen. Bijna 71.000 daarvan worden bezet door autochtonen. Er zijn gegevens beschikbaar van ruim 500 Marokkanen, bijna 900 Turken, ruim 1200 Surinamers, 500 Antillianen en bijna 1200 overige niet-westerse allochtonen.

Niet-westerse allochtone werknemers blijken aanzienlijk minder te verdienen dan autochtone werknemers. Turkse en Marokkaanse werknemers hebben een loonachterstand van circa 30%. De achterstand van de overige niet-westerse allochtone werk-

nemers ligt in dezelfde orde van grootte. Surinaamse en Antilliaanse werknemers verdienen circa 15% minder dan autochtone werknemers.

Deze aanzienlijke loonverschillen blijken voor een belangrijk deel te verdwijnen wanneer wordt gecontroleerd voor verschillen in leeftijd, opleiding, ervaring, beroepsniveau, dienstverband, sector, regio, grootte van het bedrijf en huishoudens-samenstelling (partner, kinderen). Tussen autochtonen en Turkse en Antilliaanse werknemers zijn de verschillen zelfs volledig verdwenen. Bij de Marokkaanse en Surinaamse werknemers resteert er nog een verschil van circa 5% met autochtone werknemers. Gezien het forse ongecorrigeerde verschil in loon tussen Marokkanen en autochtonen, is bij de Marokkaanse groep veel van het beloningsverschil verklaard. Groter blijft het verschil tussen overige niet-westerse allochtonen en autochtonen nadat rekening is gehouden met persoons- en baankenmerken. Er resteert een loonachterstand van bijna 10%. Dit zal samenhangen met het feit dat de categorie overige niet-westerse allochtonen veel vluchtelingen telt, die vaak op latere leeftijd naar Nederland zijn gekomen en moeilijk aansluiting vinden op de arbeidsmarkt (vgl. Klaver et al. 2007). Taalproblemen en het bezit van buitenlandse diploma's zijn enkele van de redenen die hiermee te maken hebben. Voor deze kenmerken kon niet worden gecorrigeerd, zodat het niet verrassend is dat juist de overige niet-westerse allochtonen ook na 'correctie' voor achtergrondkenmerken een lagere beloning hebben.

Nadere analyse laat zien dat vooral bij vrouwen de verschillen tussen allochtonen en autochtonen voor een zeer groot deel verklaard kunnen worden door de in de analyse opgenomen kenmerken. Allochtone vrouwen verdienen ongeveer evenveel als autochtone vrouwen, met uitzondering van Marokkaanse vrouwelijke werknemers en vrouwen uit overige niet-westerse landen; zij verdienen circa 5% minder dan autochtone vrouwen. Aanzienlijk groter zijn de gecorrigeerde verschillen bij de mannen, uitgezonderd de Turkse mannen, die hetzelfde loon verdienen als vergelijkbare autochtonen. De verschillen zijn vooral groot bij de Surinaamse en overige niet-westerse allochtone mannen, die circa 10% onder het loonniveau van autochtone mannen uitkomen. Dat mannen uit de overige niet-westerse landen, waaronder dus veel vluchtelingen, een achterstand hebben, is te begrijpen uit hun relatief ongunstige (migratie)kenmerken, zoals een slechte beheersing van het Nederlands en het veelvuldig bezitten van een buitenlands diploma. De achterstand van Surinaamse mannen is opvallend en veel lastiger te verklaren.

Dat de beloningsachterstand van allochtone vrouwen zich beter laat verklaren dan die van allochtone mannen, bleek ook uit het onderzoek van de Arbeidsinspectie (zie tabel 2.9). Het is echter niet duidelijk waarom de beloningsachterstand van allochtone vrouwen meer aan individuele kenmerken is toe te schrijven dan de beloningsachterstand van allochtone mannen.

Interessant is verder dat de beloningsachterstand van de tweede generatie bij nagenoeg alle groepen in zijn geheel wordt verklaard door de in de analyse opgeno-

men kenmerken. Dit is een bevinding die ook terugkomt in het eerder besproken onderzoek van Van Ours en Veenman (2002). Voor zover er dus een onverklaarde rest blijft bestaan, wordt deze veroorzaakt door beloningsverschillen bij de eerste generatie. Aangenomen mag worden dat bij de tweede generatie niet-gemeten kenmerken als beheersing van de Nederlandse taal een minder grote rol spelen dan bij de eerste generatie. Verder heeft de tweede generatie door de bank genomen de hele schoolloopbaan in Nederland doorlopen. In zekere zin is de vergelijking tussen tweedegeneratie-allochtonen en autochtonen dus accurater. Uitsluitend bij de tweedegeneratie-Marokkanen blijft er een verschil in beloning met autochtonen bestaan.

In grote lijnen ondersteunen de onderzoeken van de Arbeidsinspectie en van Van der Vliet elkaar. De op zich grote verschillen in lonen van allochtone en autochtone werknemers kunnen voor een belangrijk deel worden verklaard door verschillen in persoons- en baankenmerken. Er resteren weliswaar verschillen, maar die zijn gegeven de forse ongecorrigeerde loonachterstand eigenlijk betrekkelijk beperkt. Bovendien lijken de verschillen vooral toegeschreven te kunnen worden aan de eerste generatie. Dit wijst erop dat de loonachterstand vooral te maken heeft met factoren die specifiek zijn voor de eerste generatie, zoals taalproblemen, buitenlandse diploma's en een minder functioneel zoek- en sollicitatiegedrag. In de hier gepresenteerde analyses kon hiervoor niet worden gecorrigeerd. De uitkomsten voor de tweede generatie wijzen erop dat ze gelijk worden beloond als vergelijkbare autochtonen. De tweede generatie is nog wel een jonge groep en gezien moet worden in hoeverre deze uitkomsten overeind blijven (hoe ontwikkelt de loopbaan van de tweede generatie zich en zien we dezelfde gunstige uitkomsten bij de tweede generatie die de komende jaren op de arbeidsmarkt verschijnt?).

Eerder is in paragraaf 2.2.1 het onderzoek van Verschuren en Das (2006) besproken, die vaststellen dat hoger opgeleide allochtone schoolverlaters een vergelijkbaar en in sommige gevallen zelfs een hoger loon hebben dan hoger opgeleide autochtone schoolverlaters, ook wanneer wordt gecorrigeerd voor leeftijd en studierichting. Hagoort en Rienstra (2006) hebben gekeken naar beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen bij de overheid. De forse beloningsachterstand tussen allochtone en autochtone ambtenaren kan voor een zeer groot deel worden toegeschreven aan verschillen in opleidingsniveau en leeftijd (van 20% achterstand naar 4%). Ook hier vallen bij de tweede generatie de verschillen volledig weg na correctie voor achtergrondkenmerken.

Beloningsdiscriminatie lijkt derhalve geen groot probleem te zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit beeld komt ook al naar voren uit ouder onderzoek. Zo stellen Niesing en Veenman (1990) op basis van SPVA-gegevens uit 1988 vast dat de verschillen tussen allochtone en autochtone mannen vooral zijn toe te schrijven aan verschillen in persoonskenmerken en positie in de functiestructuur. Vergelijkbare analyses zijn uitgevoerd op grond van gegevens uit de SPVA'91 en SPVA'94. Ook in deze studies kan

bij Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen geen directe loondiscriminatie worden vastgesteld (Dagevos en Veenman 1992; Dagevos et al. 1996; Dagevos 1998). In onderzoek onder jonge Turken en Marokkanen komen Hartog en Vriend (1990) tot dezelfde bevindingen voor de mannen; vrouwen lijken wel een lager inkomen te verdienen. Kee (1993) constateert wel loonachterstand bij allochtone groepen, zij het dat de diverse modelschattingen achterstand laten zien bij steeds verschillende allochtone groepen.

Al met al wijzen de uitkomsten van recent en ouder onderzoek steeds in dezelfde richting. In Nederland is er voor allochtonen en autochtonen in grote lijnen sprake van *equal pay for equal work*. Deze uitkomst past goed bij de Nederlandse beloningsverhoudingen, die sterk worden gedomineerd door regelgeving. Directe loondiscriminatie, waarbij personen met hetzelfde werk ongelijk worden betaald, veronderstelt flexibele lonen. Werknemers met geringe arbeidskansen kunnen zich dan tegen lagere lonen aanbieden, werkgevers die huiverig staan tegenover bepaalde categorieën werknemers kunnen die lagere lonen geven. Het idee van flexibele lonen past niet goed binnen de Nederlandse context. Arbeidsbeloningen zijn via cao's en wetgeving in hoge mate gereguleerd. De hoogte van de beloning is gekoppeld aan bepaalde functies en in regels vastgelegd. Ook anciënniteitsregels bepalen in veel arbeidsorganisaties nog steeds het verloop van het inkomen. Verder kennen we in Nederland minimumlonen, die een 'vloer leggen in het loongebouw'. Wie zich tegen een lager inkomen aanbiedt, zal dit – voor zover het de formele arbeidsmarkt betreft – doorgaans niet gehonoreerd zien. En een werkgever die een werknemer binnen een functie aanzienlijk lager wil belonen, wordt daarin gehinderd door regelgeving die lonen aan functies koppelt. Er is, anders gezegd, in Nederland niet zoveel ruimte voor directe loondiscriminatie. Allochtonen met dezelfde opleiding en in dezelfde functies als autochtonen verdienen ongeveer evenveel. Er lijken – zo blijkt uit de vorige paragrafen – meer aanwijzingen te zijn voor indirecte loondiscriminatie: allochtonen met dezelfde kenmerken als autochtonen hebben niet dezelfde kansen op een gunstig functieniveau en een vaste baan.

2.3.4 Interne promotie en omgang op de werkvloer

Onderzoek van Erdem et al. (2006) wijst uit dat allochtone¹⁴ en autochtone werknemers nauwelijks van elkaar verschillen in hun interne mobiliteit. Wel maken autochtonen die intern doorstromen iets vaker promotie dan allochtonen. Opmerkelijk is dat hoger opgeleide allochtone werknemers vaker doorstromen dan hoger opgeleide autochtone werknemers. Ook Zandvliet et al. (2002) constateren geringe verschillen in de interne mobiliteit van allochtone en autochtone werknemers. Wel maken autochtonen vaker opwaartse interne mobiliteit door. Dagevos (1998) daarentegen stelt wel verschillen vast: met name Turken en Marokkanen rapporteren minder interne mobiliteit; bij Surinamers en Antillianen zijn de verschillen met autochtonen gering. Deze gegevens dateren echter van begin jaren negentig.

In paragraaf 2.2.4 is al verwezen naar een steekproefonderzoek gericht op het in kaart brengen van ervaren discriminatie (Van den Berg en Evers 2006). Hieruit komt naar voren dat rond de 25% van de werkende Turken en Marokkanen ervaringen met discriminatie hebben gehad. Surinamers/Antillianen rapporteren minder vaak (15%) discriminatie op de werkvloer. Meestal gaat het om discriminerende opmerkingen en het niet als gelijkwaardige behandelen. Men voelt zich het vaakst gediscrimineerd door collega's (ongeveer de helft van de gevallen), gevolgd door leidinggevend (ca. 40%) en klanten, leerlingen of stagiairs (ca. 30%).

Een van de eerste onderzoeken in Nederland naar discriminatie binnen arbeidsorganisaties dateert van 1986 (Brassé en Sikking 1986 en 1988; Sikking en Brassé 1987). Hoewel de uitkomsten gedateerd zijn, is het niettemin interessant te melden dat de ongelijke behandeling vooral betrekking had op de informele arbeidsposities. Allochtone werknemers kregen de vervelende werkjes toegeschoven en in de omgang met collega's waren ze vaak doelwit van grappen en pesterijen. Turken en Marokkanen hadden hier meer mee te maken dan Surinamers en Antillianen. Met betrekking tot de formele arbeidspositie – functieniveau en salaris – vonden de onderzoekers nauwelijks verschillen tussen allochtonen en autochtonen met dezelfde individuele kenmerken.

Later onderzoek (o.a. De Vries 1992; Meerman 1999; Bochhah 2006) bevestigt het beeld dat allochtone werknemers nogal eens te maken hebben met pesterijen en discriminerende opmerkingen. De arbeidsmarktklachten die bij antidiscriminatiebureaus binnenkomen, hebben verreweg het vaakst betrekking op de categorie werkvloer: het gaat dan om onheuse bejegening, racistische grappen, intimidatie en geweld (Houtzager 2006; zie verder hoofdstuk 5 van deze monitor).

Ander onderzoek onder allochtone werkenden wijst niet zozeer op openlijke vormen van discriminatie, als wel op vooroordelen over de arbeidsprestaties van allochtone werkenden. Onderzoek onder allochtone en autochtone rijksambtenaren (Dagevos en Beljaarts 1996; Dagevos en Roodenburg 1998) laat zien dat de overgrote meerderheid met plezier naar het werk gaat en op veel punten tevreden is met de inhoud van het werk en het salaris. Weinig respondenten wijzen hier op discriminatie of ongelijke behandeling. Veel algemener is het gevoel dat men zich extra moet bewijzen. Allochtone werknemers hebben het idee dat ze vaak met een zekere argwaan worden bekeken, die naar hun overtuiging te maken heeft met vooroordelen over hun arbeidsprestaties. Er zijn bijvoorbeeld twijfels of allochtonen het niveau wel aankunnen, of zij het Nederlands wel voldoende beheersen, of ze wel op de hoogte zijn van de cultuur van de organisatie, of ze wel betrouwbaar zijn enzovoort. In de perceptie van veel allochtonen worden ze in het dagelijks functioneren continu en meer dan autochtone werknemers op deze zaken beoordeeld. Ze hebben sterk het gevoel dat ze altijd moeten laten zien dat ze niet voldoen aan het ongunstige groepsbeeld. In hun perceptie ligt een lagere inschatting van hun kwaliteiten altijd op de loer, wat bijvoorbeeld hun doorstroomkansen negatief zou kunnen beïnvloeden.

Dat allochtone werknemers inderdaad het gevaar lopen dat hun capaciteiten lager ingeschat worden, blijkt uit onderzoek naar succesvolle allochtonen, dat werd uitgevoerd aan het begin van de jaren negentig (Dagevos en Veenman 1992). Respondenten meldden vaak dat ze werden aangesproken als werknemer met een lagere functie. Een arts werd aangesproken als broeder, een docent als schoonmaker en een beleidsmedewerker als secretaresse. Dergelijke uitkomsten wijzen op de beoordeling van individuen op grond van beelden van groepen, oftewel: de selectiebeslissingen staan onder invloed van statistische discriminatie.

Recent onderzoek naar de positie van allochtone en autochtone medewerkers bij de politie laat een gemengd beeld zien (Broekhuizen et al. 2007).¹⁵ De uitkomsten wat betreft tevredenheid over het werk zijn voor beide groepen vrij positief. Ook zijn allochtonen en autochtonen er in gelijke mate trots op om bij de politie te werken.

Wanneer wordt gekeken naar ervaren discriminatie, lijkt de situatie op de werkvloer voor allochtone politiemedewerkers minder rooskleurig dan voor autochtone. Het niet als volwaardig medewerker worden beschouwd, komt ook uit dit onderzoek naar voren. Een aanzienlijk deel van de allochtone ondervraagden geeft te kennen dat zij het gevoel hebben te worden onderschat door collega's (47% tegenover 34% van de autochtone medewerkers die dezelfde mening is toegedaan). Dat de chef de capaciteiten zou onderschatten, wordt even vaak door allochtonen en autochtonen gemeld.

Allochtone werknemers geven vaker aan vervelende opmerkingen te krijgen – zowel van collega's als ook van burgers. Marokkaanse politiemedewerkers hebben vaak te kampen met zogenoemde etnische opmerkingen van collega's (25%). Turkse medewerkers geven met 18% het vaakst aan etnische opmerkingen van burgers te krijgen. Surinamers en Antillianen melden vaker niet-etnische opmerkingen door collega's (16% resp. 21%).

Allochtone politiemedewerkers rapporteren vaker achterstelling dan autochtone politiemedewerkers. 43% van de allochtone medewerkers noemt een of meer aspecten op het werk die wijzen op achterstelling; bij de autochtone medewerkers is dit 20%. Het vaakst wijzen allochtone agenten op het feit dat er scherper op ze wordt gelet, een uitkomst die past in het eerder geschetste beeld. Ook ervaren allochtone politiemedewerkers dat hun promotiekansen worden onthouden. Iets meer dan een kwart van de allochtone ondervraagden die achterstelling heeft ervaren, heeft er al eens aan gedacht om op zoek te gaan naar ander werk.

Broekhuizen et al. (2007) hebben per politiebureau verschillen gevonden in gerapporteerde discriminatie, waarbij de houding van chefs tegenover allochtone medewerkers van grote invloed bleek te zijn; ook de houding van autochtone collega's had effect. Wanneer deze medewerkers positiever zijn en een duidelijke meerwaarde zien in de medewerkers van allochtone afkomst, wordt door de laatsten minder vaak ervaren discriminatie aangegeven.

2.4 Uitstroom

Er is weinig onderzoek gedaan naar de kans op onvrijwillige uitstroom van allochtonen als gevolg van discriminatie. Onderzoek dat aan het einde van de jaren tachtig is uitgevoerd wijst daar wel op, maar is sterk gedateerd (Verweij et al. 1990).

Dát allochtonen vaker uitstromen, is redelijk goed gedocumenteerd. Onderzoek (o.a. Zandvliet et al. 2002 en verschillende studies van de Arbeidsinspectie, w.o. Erdem et al. 2006) tonen aan dat zowel de in- als de uitstroom van etnische minderheden op de arbeidsmarkt hoger is dan onder autochtonen. Allochtonen stromen vaker dan autochtonen uit vanwege ontslag en stromen minder vaak uit naar een andere werkgever (baan-baanmobiliteit). Allochtonen verliezen dus vaker hun baan dan autochtonen, wat wijst op periodes van werkloosheid en minder arbeidszekerheid. Of hieraan discriminatie ten grondslag ligt, is echter niet onderzocht.

Het onderzoek naar hoger opgeleide allochtonen (Van Gent et al. 2006) laat eveneens zien dat pas afgestudeerde niet-westerse allochtonen al wat vaker van baan zijn gewisseld dan pas afgestudeerde autochtonen. Slechts een zeer klein aandeel van de hoger opgeleide niet-westerse allochtonen (4%) wijst op discriminatie als reden voor de baanwisseling. Op grond hiervan concluderen de auteurs van genoemd onderzoek dat er onder hoogopgeleide allochtonen met werk 'geen breed gevoel van achterstelling' wordt waargenomen. Deze conclusie wordt ook in verband gebracht met het geringe aandeel dat discriminatie noemt bij promotie en het grote aandeel dat bij instroom juist wijst op de betekenis van de etnische herkomst. Dit is samengevat in tabel 2.10.

Tabel 2.10

Hoger opgeleide niet-westerse allochtonen die hun huidskleur/etnische herkomst als factor aanwijzen bij het vinden van werk, het maken van promotie en het wisselen van baan,¹⁶ 2006 (in procenten)

	vinden van werk	promotie	wisselen van baan
huidskleur/etnische herkomst is factor	41	3	4

Bron: Van Gent et al. (2006)

Zo gezien, zo concluderen de onderzoekers 'lijkt het probleem van directe en indirecte discriminatie zich veel meer voor te doen tijdens het proces van werving en selectie dan wanneer men eenmaal als werknemer is aangenomen' (Van Gent et al. 2006: 83). We sluiten ons hier graag bij aan: het is een conclusie die ook ondersteund wordt door gegevens die eerder in dit hoofdstuk zijn gepresenteerd.

2.5 Conclusies en implicaties voor de rest van de monitor

De bevindingen van eerder onderzoek naar discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt leiden tot de volgende conclusies en implicaties voor de uitvoering van de rest van de monitor.

- Discriminatie lijkt zich vooral te concentreren bij de toegang tot werk.

Uit het kwantitatieve onderzoek en de praktijktests blijkt dat allochtonen met dezelfde kenmerken als autochtonen minder vaak werk hebben en vaker worden afgewezen bij een sollicitatieprocedure. Dat discriminatie hierbij een rol speelt, is aannemelijk. Analyses van het beroepsniveau van werkenden wijzen eveneens op een onverklaarde rest, maar ze wijzen er eveneens op dat de positie van allochtone werkenden in belangrijke mate wordt verklaard door verschillen in kenmerken als het opleidingsniveau. Verschillen in arbeidsinkomen tussen allochtonen en autochtonen lijken bijna geheel te worden verklaard door verschillen in individuele kenmerken en beroepspositie. Dit geldt in het bijzonder voor de tweede generatie. Onderzoek naar ervaren discriminatie bevestigt dat discriminatie vooral speelt bij instroom en minder bij doorstroom.

Enkele kanttekeningen zijn nog wel op hun plaats: in kwantitatief onderzoek zijn andere ongemeten kenmerken (zoekgedrag, arbeidsoriëntatie, specifieke migratiekenmerken) vaak niet meegenomen, en de onderzoeksresultaten van grootschalig uitgevoerde praktijktests zijn inmiddels behoorlijk gedateerd.

In het volgende hoofdstuk kijken we met de meest actuele gegevens of dit beeld overeind blijft. Daartoe gebruiken we verschillende databestanden en proberen we de vergelijking van productieve vaardigheden van allochtonen en autochtonen zo accuraat mogelijk uit te voeren, onder meer door aparte analyses uit te voeren voor tweedegeneratie-allochtonen en allochtonen die het Nederlands goed beheersen en veelvuldig contacten onderhouden met autochtonen.

- Tussen en binnen groepen bestaan waarschijnlijk verschillen in de mate waarin zij te maken hebben met discriminatie.

Studies naar arbeidsprestatiebeelden en kwantitatieve onderzoeken naar de onverklaarde rest wijzen op een rangorde van groepen, die in meerdere en mindere mate blootstaan aan ongelijke behandeling. De omvang van de onverklaarde rest biedt indicaties voor verschillen in discriminatie van allochtone groepen. Veel onderzoek wijst erop dat hoger opgeleide allochtonen minder te maken hebben met discriminatie dan lager opgeleide. Ook de positie van tweedegeneratie-allochtonen is opmerkelijk: een aantal studies wijst uit dat de arbeidsmarktpositie van deze categorie niet verschilt van die van autochtonen met dezelfde kenmerken. Opmerkelijk is dat in veel van de studies geen systematisch onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen.

In hoofdstuk 3 wordt het onderscheid naar geslacht wel nadrukkelijk gemaakt. Ook is er speciale aandacht voor mogelijke verschillen tussen groepen in de mate waarin zij blootgesteld worden aan discriminatie. Dit onderwerp komt terug in de hoofdstukken 3 tot en met 6.

- Er zijn verschillen tussen sectoren en beroepen.

Een aantal studies bevat aanwijzingen dat discriminatie vaker voorkomt in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt en in bepaalde beroepen. Al genoemd zijn de geconstateerde verschillen tussen hoger en lager opgeleiden, en daarmee tussen hoger en lager gekwalificeerde beroepen. Ook wijzen enkele studies op verschillen tussen de private en de publieke sector en tussen beroepen met en zonder klantcontacten.

Actualisering van deze bevindingen is gewenst. Dit gebeurt ten dele in deze monitor. Voor een echt goede en actuele toets is de uitvoering van praktijktests noodzakelijk. Dat valt buiten het bestek van de monitor van 2007.

- Neemt de discriminatie af?

De Rotterdamse hoogleraar Veenman suggereert dat de discriminatie in de afgelopen jaren is afgenomen. Hij baseert zich op uitkomsten over de tweede generatie, onderzoek naar arbeidsprestatiebeelden en kwantitatieve studies. Deze uitspraak heeft in hoge mate het karakter van een werkhypothese; nader onderzoek is dus nodig. Helaas ontbreken op dit moment de daartoe benodigde data. In de loop van 2008 komen zij naar verwachting beschikbaar, zodat in een latere editie van de Discriminatiemonitor dit onderwerp nader onderzocht kan worden.

- Eenduidige resultaten over beloningsdiscriminatie.

Beloningsdiscriminatie komt in Nederland betrekkelijk weinig voor: allochtonen en autochtonen met overeenkomstige individuele kenmerken en functie worden door de bank genomen gelijk beloond. Deze uitkomst wordt al jaren gevonden. Voor zover er nog verschillen resteren, lijken die in belangrijke mate toegeschreven te kunnen worden aan ongemeten kenmerken. Dit onderwerp krijgt daarom in deze monitor geen speciale aandacht.

- Ervaren discriminatie en consequenties voor het arbeidsmarktgedrag.

Rond de 20% van de Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse niet-werkenden wijst op discriminatie als belangrijkste factor voor ongelijke kansen tussen allochtonen en autochtonen. De rest wijst op andere factoren of vindt dat er sprake is van gelijke kansen. Allochtonen die in het afgelopen jaar een of meer keren zijn afgewezen, wijzen vaker op discriminatie als belangrijke factor. Dit geldt in het bijzonder voor Marokkanen.

Via surveygegevens en de inventarisatie van arbeidsmarktklachten bij antidiscriminatiebureaus weten we inmiddels het nodige over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Minder is bekend wat de gevolgen hiervan zijn voor het arbeidsmarktgedrag. Dit vergt nader onderzoek. Een eerste stap daartoe wordt gezet in hoofdstuk 4 van deze monitor, waar verslag wordt gedaan van de bevindingen uit interviews met allochtone werkenden en werkzoekenden.

Noten

- 1 In algemene surveys ontbreekt doorgaans informatie over voor minderheden belangrijke karakteristieken, zoals de beheersing van de Nederlandse taal, het bezit van een Nederlands diploma, verblijfsduur enzovoort. In minderhedensurveys zijn dergelijke karakteristieken wel bekend, maar hier vormen de autochtonen meestal de probleemcategorie: zij zijn doorgaans niet representatief voor de autochtone bevolking.
- 2 Om rekening te houden met selectie-effecten – niet iedereen behoort tot de beroepsbevolking – is de analyse gebaseerd op het gecensureerde bivariate-probitmodel.
- 3 De cijfers zijn afkomstig van de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Er is gewerkt met een samengesteld bestand van 2003, 2004 en 2005. Vanwege de geringe aantallen zijn Turken en Marokkanen samengenomen, net als Surinamers en Antillianen.
- 4 Onderzocht zijn de allochtone werkenden die in 2001-2003 een hbo- of wo-diploma hebben behaald. Op welke wijze de correctie voor achtergrondkenmerken is uitgevoerd, wordt in het artikel niet beschreven.
- 5 In het onderzoek is ook nog gekeken of er bij eenzelfde uitkomst, sprake is van verschil in behandeling. Het gaat dan bijvoorbeeld om het aanbieden van een onaantrekkelijke baan aan een allochtone kandidaat, terwijl de autochtone kandidaat een betere baan krijgt aangeboden. In het onderzoek krijgen de allochtone testpersonen hier inderdaad vaker mee te maken dan de autochtone testpersonen. Deze uitkomsten laten we hier verder buiten beschouwing.
- 6 Corop staat voor Coördinatiecommissie regionaal onderzoeksprogramma. Deze commissie heeft Nederland in veertig gebieden ingedeeld, die elk een samenvoeging van gemeenten zijn. De indeling wordt gebruikt voor analytische doeleinden.
- 7 Van de 439 bedrijven die een vragenlijst hebben ingevuld, hebben 109 geen functies waarop dit onderzoek zich richt; zij zijn in het verdere onderzoek dan ook buiten beschouwing gelaten. Uiteindelijk is de studie gebaseerd op informatie van 330 bedrijven.
- 8 Van Beek geeft hiervoor de volgende argumenten. Ten eerste is het bij de profielbeoordelingen lastiger om consequent sociaal wenselijke antwoorden te geven, doordat de afwegingen van de profielen daarvoor te complex zijn (meerdere attributen moeten in combinatie met elkaar worden beoordeeld). Daarnaast is het minder noodzakelijk om de voorkeur voor autochtonen te verbergen, omdat de werkelijke voorkeur pas bij analyse duidelijk wordt. Daarentegen is het bij de directe vragen naar voorkeuren van respondenten voor de enquêteur meteen duidelijk hoe de respondent over allochtone sollicitanten denkt.
- 9 Er is informatie verzameld bij 269 Turken, 268 Marokkanen, 226 Surinamers/Antillianen, 106 personen afkomstig uit Indonesië/voormalig Nederlands-Indië en 738 autochtone Nederlanders. Bij de werving van Turkse en Marokkaanse respondenten is gebruik gemaakt van verschillende wervingsmethoden (o.m. van deur tot deur, sneeuwbalmethode, in openbare ruimten aanspreken). Tevens leverde de steekproef uit het NIPO-panelbestand Turkse en Marokkaanse respondenten op. De respondenten van de andere groepen zijn allen afkomstig uit dit panelbestand. De gegevens voor allochtone groepen zijn niet representatief; met name hoger opgeleiden zijn oververtegenwoordigd.
- 10 Voorbeelden van discriminatie in de openbare ruimte volgen met 20 keer op ruime afstand.
- 11 Het betreft hier beroepen van hoger en wetenschappelijk niveau.

- 12 Het beroepsprestige is een maat die aangeeft welk prestige de bevolking toeschrijft aan een bepaald beroep. Er is een sterke samenhang met het beroepsniveau, hoewel de grondslag van beide maten verschillend is.
- 13 Een andere interpretatie zou kunnen zijn dat het aandeel elementaire functies in de loop van de jaren negentig is afgenomen, met als gevolg dat de arbeidskansen hier zijn verminderd. Voor een deel van het arbeidsaanbod zou dit betekenen dat de kans op werkloosheid is toegenomen, omdat werkzoekenden niet meer in deze functies terecht kunnen. Deze meer structurele verklaring stemt niet overeen met de feiten: het aandeel elementaire beroepen in de werkgelegenheid is namelijk nauwelijks veranderd. Wat mogelijk wel een rol speelt, is dat de concurrentie aan de onderkant van de beroepenstructuur is verscherpt.
- 14 In dit onderzoek ging het om allochtone groepen die onder de wet-Samen vielen.
- 15 Het gaat hier om een grootschalig kwantitatief en kwalitatief onderzoek; er zijn 1042 enquêtes en 47 diepte-interviews gehouden met (voormalige) politiemedewerkers van allochtone en autochtone afkomst. Het betreft 499 enquêtes onder allochtone politiemedewerkers en brigadiers, 323 autochtone collega's van allochtone politiemedewerkers en 220 directe chefs van autochtone en allochtone politiemedewerkers. Daarnaast zijn er 22 diepte-interviews gehouden met allochtone politiemedewerkers in dienst, 14 met vertrokken allochtone politiemedewerkers en 11 met directe chefs. Onderscheid wordt gemaakt tussen Indonesische, Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse en Surinaamse medewerkers.
- 16 Opgemerkt moet nog worden dat de vraagstelling en de antwoordcategorieën van elkaar verschillen. Met betrekking tot het vinden van werk is respondenten gevraagd aan te geven welke kenmerken een probleem vormen om werk te vinden (relevante antwoordcategorie: huidskleur/afkomst). Ten aanzien van promotie is gevraagd om welke redenen men in de huidige baan nog geen promotie heeft gemaakt (relevante antwoordcategorie: vanwege mijn etnische herkomst). Tot slot is gevraagd naar de redenen voor het wisselen van de baan (relevante antwoordcategorie: ik werd gediscrimineerd vanwege mijn sekse, etnische herkomst).

Deel 2

Kwantitatief onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie

3 Discriminatie op de arbeidsmarkt: kwantitatieve analyses

Iris Andriessen en Jaco Dagevos (SCP)

3.1 Op zoek naar de onverklaarde rest

Bij het vaststellen van discriminatie gaat het in essentie om de vraag of personen met dezelfde voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken ongelijk behandeld worden. Een van de manieren om te proberen vast te stellen of dit het geval is, is kwantitatief onderzoek (zie hoofdstuk 1). Kern van deze methode is dat het effect van andere factoren, zoals verschillen in opleidingsniveau en arbeidservaring, zoveel mogelijk worden uitgeschakeld. We proberen aldus na te gaan of allochtonen met dezelfde ‘productieve’ kenmerken als autochtonen dezelfde of een ongunstiger arbeidsmarktpositie innemen.

In dit hoofdstuk maken wij gebruik van zogenoemde decompositiemethoden¹: het verschil in arbeidsmarktpositie tussen autochtonen en allochtonen laten we uiteenvallen in een deel dat te maken heeft met verschillen in menselijk kapitaal (productieve kenmerken) en een deel dat onverklaard blijft (onverklaarde rest).

Indien er sprake is van een onverklaarde rest, vormt dit een aanwijzing voor het bestaan van discriminatie. Het is echter geen onomstotelijk bewijs voor discriminatie (zie tevens hoofdstuk 1). De reden is dat uit kwantitatieve bronnen niet alle relevante informatie beschikbaar is; andere, niet gemeten kenmerken kunnen eveneens een effect hebben op de (verschillen in) arbeidsmarktpositie (*omitted variable bias*). Zo is er in algemene arbeidsmarktsurveys slechts beperkte aandacht voor zogenaamde migrantenkenmerken als de Nederlandse-taalbeheersing en voor de arbeidsmarkt relevante normen en waarden. Deze factoren kunnen ook van invloed zijn op de onverklaarde rest.²

Ondanks deze kanttekening is het uitvoeren van kwantitatief onderzoek van groot belang om grip te krijgen op de betekenis van discriminatie op de arbeidsmarkt. Zo voeren we in dit hoofdstuk analyses uit voor verschillende allochtone groepen en uiteenlopende domeinen van de arbeidsmarkt. Wanneer hieruit blijkt dat de onverklaarde rest voor bepaalde groepen aanzienlijk groter is dan voor andere, dan mogen we met enige voorzichtigheid stellen dat discriminatie deze groep meer treft dan andere groepen. Op dezelfde wijze zijn dan uitspraken te doen over verschillende domeinen van de arbeidsmarkt (is de onverklaarde rest groter bij het vinden van werk of bij beroepsniveau?). Tot slot is het ontbreken van een onverklaarde rest een sterke aanwijzing dat discriminatie van ondergeschikt belang is: de verschillen tussen allochtonen en autochtonen zijn dan toe te schrijven aan verschillen in achtergrondkenmerken.

3.2 Relevante factoren, ongemeten kenmerken en verschillende gegevensbestanden

Wat staat ons te doen? We willen een vergelijking maken van de arbeidsmarktpositie van allochtonen en autochtonen die wat betreft voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken aan elkaar gelijk zijn. Zijn er verschillen, dan is het aannemelijk dat discriminatie een rol speelt. Een eerste stap is te bepalen welke kenmerken relevant zijn voor de arbeidsmarktpositie. Immers, om te komen tot een inschatting van de mate waarin discriminatie een rol speelt, is het noodzakelijk om het effect van andere relevante variabelen in een model op te nemen. Hierbij baseren we ons op het door Veenman (1998) gemaakte onderscheid in vier vormen van kapitaal: economisch, sociaal, cultureel en informatiekapitaal.

Economisch kapitaal omvat het menselijk kapitaal zoals dat wordt onderscheiden in de *human capital*-theorie. Het gaat hoofdzakelijk om productieve kenmerken, waarvan het opleidingsniveau en de arbeidservaring de belangrijkste zijn. Specifiek voor allochtonen zou men ook de beheersing van de Nederlandse taal als een vorm van economisch kapitaal kunnen zien.

Sociaal kapitaal verwijst naar de sociale netwerken die mensen hebben. Via sociale netwerken kan men te weten komen of er ergens een vacature is, of kan men voorgedragen of aanbevolen worden. Daarmee is direct aangegeven dat niet alleen de grootte van het netwerk relevant is, maar ook de effectiviteit ervan. Over het algemeen omvat het eigen netwerk van niet-westerse allochtonen minder personen die in de positie zijn om banen te verdelen. Daarom is het dus ook van belang te weten in hoeverre allochtonen deel uitmaken van autochtone netwerken.

Bij cultureel kapitaal gaat het, met betrekking tot de arbeidsmarkt, om normen en waarden die van belang zijn op de arbeidsmarkt, zoals het zoekgedrag en de culturele codes die rondom sollicitatieprocedures bestaan (bv. verwachtingen over de opstelling tijdens het sollicitatiegesprek). Dit laatste raakt aan de mate van sociaal-culturele integratie van allochtone groepen. Ook de arbeidsoriëntatie zou men als een vorm van cultureel kapitaal kunnen beschouwen.

Tot slot wordt nog informatiekapitaal onderscheiden; deze kapitaalsvorm slaat onder meer op de kennis van hoe de Nederlandse arbeidsmarkt werkt en welke manieren effectief zijn om een baan te vinden. Dit overlapt derhalve voor een belangrijk deel met het sociaal en cultureel kapitaal.

De verschillende kapitaalsvormen geven een beeld van de variabelen die invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsmarktpositie van allochtonen, en die idealiter in een analyse opgenomen worden. Een dergelijk ideaal gegevensbestand bestaat echter niet. Er zullen in de analyse dus ongemeten kenmerken zijn, waardoor de onverklaarde rest niet volledig aan discriminatie toegeschreven kan worden. Om toch het ideaalbeeld zo goed mogelijk te benaderen, is gebruik gemaakt van verschillende databestanden en selectie van groepen, in het bijzonder de tweede generatie. Deze worden hieronder beschreven. Zie voor een nadere beschrijving van deze bestanden tevens bijlage A (op www.scp.nl/discriminatiemonitor2007).

Enquête beroepsbevolking (EBB)

Voor onze analyses hebben wij onder meer gebruik gemaakt van de *Enquête beroepsbevolking* van het CBS. In dit bestand is met name aandacht voor het economisch kapitaal van mensen. In de analyses zijn opgenomen:

- opleidingsniveau;
- arbeidsmarktgeschiedenis, onderscheiden in aantal jaren werkervaring en aantal jaren dat men werkloos is geweest;³
- anciënniteit: het aantal jaren dat iemand werkzaam is in het bedrijf waar hij thans ook werkzaam is; deze variabele is alleen meegenomen in de analyses van de werkzame beroepsbevolking;⁴
- leeftijd: in de theorie wordt verondersteld dat met het stijgen van de leeftijd de productiviteit toeneemt en daarmee de positie op de arbeidsmarkt verbetert (bv. in termen van werkloosheidskansen en beroepspositie). Op zeker moment vlakkt die stijging echter af. Om deze reden wordt in de analyses ook leeftijd als gekwadraterde variabele meegenomen;⁵
- leeftijd van het jongste kind in het huishouden: het hebben van (kleine) kinderen kan een effect hebben op de arbeidsdeelname, omdat men bepaalde banen niet wil of kan accepteren, men minder actief naar werk zoekt, enz. De effecten verschillen voor mannen en vrouwen. Een gecombineerde variabele van geslacht en de leeftijd van het jongste kind is daarom meegenomen in de analyses.

Tweede generatie in de EBB

De EBB is een belangrijk bestand; het bevat voor arbeidsmarktanalyses belangrijke kenmerken (opleiding, ervaring, kenmerken van het huishouden) die verschillen in productiviteit meten. Het is en blijft echter een algemeen onderzoek, zonder aandacht voor specifieke migrantenkenmerken. Zo missen we informatie over de beheersing van de Nederlandse taal en kennis van de arbeidsmarkt. Verder is het opleidingsniveau gecodeerd, zonder onderscheid naar de vraag of deze diploma's in Nederland of in het buitenland zijn behaald. Een deel van de onverklaarde rest zit naar verwachting in dit ongemeten sociaal, cultureel en informatiekapitaal.

Om na te gaan in hoeverre die verwachting juist is, kijken we in de EBB specifiek naar de uitkomsten voor tweedegeneratie-allochtonen in Nederland. Zij zijn in Nederland geboren en opgegroeid, zijn hier naar school gegaan, beheersen het Nederlands, en aangenomen mag worden dat zij beschikken over de nodige kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij beschikken over zogenoemd landspecifiek kapitaal (zie hoofdstuk 1). Meer dan bij de totale groep allochtonen is er bij hen sprake van een zuivere bepaling van de onverklaarde rest.

Analyses met specifieke minderhedensurveys LAS en SIM

Er kleeft een nadeel aan de analyses van de positie van de tweedegeneratie-allochtonen: het gaat hier om een gemiddeld gesproken betrekkelijk jonge categorie, die aan het begin van hun loopbaan staat. Om ook voor de totale groep allochtonen rekening te kunnen houden met verschillen in integratie en landspecifiek kapitaal, is gebruik

gemaakt van een combinatie van de SCP-bestanden Leefsituatie allochtone stedelingen (LAS) en Survey integratie minderheden (SIM)⁶. Hierin is informatie beschikbaar over de taalbeheersing van allochtonen, de contacten die zij hebben met autochtonen en de mate waarin zij moderne opvattingen aanhangen.

Met deze gegevens zijn analyses uitgevoerd met dezelfde factoren als in de EBB (zie boven), uitgezonderd de arbeidsmarktgeschiedenis, die niet in deze bestanden opgenomen is.⁷ Wel is voor zowel autochtonen als allochtonen bekend welke houding zij aannemen ten aanzien van rollen van mannen en vrouwen in het maatschappelijk verkeer. Eerder is vastgesteld dat deze houding effect heeft op de arbeidsparticipatie (Dagevos 2007).

De analyses naar de onverklaarde rest zijn uitsluitend uitgevoerd voor personen die het Nederlands goed beheersen en die in hun vrije tijd (veelvuldig) contacten onderhouden met autochtone Nederlanders.⁸ We mogen veronderstellen dat het hier om allochtonen gaat die qua sociaal-culturele oriëntatie behoorlijk in de Nederlandse samenleving zijn geïntegreerd.

Cultureel kapitaal (taalbeheersing, moderne opvattingen) en sociaal kapitaal (contact met autochtonen) kunnen op deze manier toch in de analyses meegenomen worden. In de LAS en de SIM is helaas geen informatie beschikbaar over het informatiekapitaal. Dit speelt mogelijk nog een rol in de onverklaarde rest, al mogen we veronderstellen dat er een sterke samenhang is met de mate van sociaal-culturele integratie en de beheersing van het Nederlands.

De analyses die op het gekoppelde LAS/SIM-bestand zijn uitgevoerd, worden kort in de tekst van dit hoofdstuk besproken. De meer gedetailleerde resultaten kunnen worden opgevraagd bij de auteurs.

Allochtone studenten uit het mbo en hbo/wetenschappelijk onderwijs

Als sluitstuk in de analyses naar de onverklaarde rest richten we ons op de positie van allochtonen en autochtonen die na het doorlopen van het mbo en het hbo/wetenschappelijk onderwijs op de arbeidsmarkt zijn verschenen. Dit is de proef op de som. Het gaat hier om een categorie die gewild is op de arbeidsmarkt en beschikt over landspecifiek kapitaal: de werkzoekenden hebben een Nederlands diploma en aangenomen mag worden dat, zeker op dit opleidingsniveau, allochtone en autochtone studenten niet systematisch verschillen in hun gerichtheid op werk. Wanneer er zich substantiële verschillen voordoen in de arbeidsmarktpositie van allochtone en autochtone studenten, wordt het wel erg aannemelijk dat discriminatie een rol speelt.

Het vraagstuk van de onverklaarde rest en ongemeten kenmerken wordt dus vanuit vier ingangen benaderd. Het betreft:

- gegevens uit de EBB;
- een separate analyse van de tweede generatie;
- een analyse van goed geïntegreerde allochtonen op grond van minderheden-surveys; en

- de analyse van studenten die na het mbo en hbo/wetenschappelijk onderwijs de arbeidsmarkt hebben betreden.

Deze herhaling van analyses op verschillende bestanden en subgroepen heeft tot doel meer grip te krijgen op de onverklaarde rest. Hoewel alle belangrijke en beschikbare bronnen zijn gebruikt, zal er nog altijd sprake zijn van een aantal ongemeten kenmerken.⁹ In de algemene analyses van de EBB beschikken we bijvoorbeeld over slechts een zeer algemene meting van de arbeidsmarktgeschiedenis. De cv's die werkgevers onder ogen krijgen en waar zij hun selectiebeslissing (mede) op baseren, geven natuurlijk gedetailleerder informatie. Te denken valt hierbij aan de aard en relevantie van de werkervaring. Daarnaast wijst onderzoek van Van Gent et al. (2006) uit dat de cv's van hoger opgeleide allochtonen wat kaler aandoen dan die van hun autochtone evenknieën: zij zijn minder vaak lid geweest van een studentenvereniging en hebben (daardoor) minder vaak bestuursfuncties bekleed. Ook zijn zij minder vaak student-assistent geweest en hebben zij moeilijker een stageplaats kunnen vinden dan hun autochtone klasgenoten. De arbeidsmarktgeschiedenis die als variabele in het model is opgenomen, is daarmee een grove benadering van de arbeidsmarktgeschiedenis zoals deze in een cv een werkgever onder ogen zou komen.

Ongemeten kenmerken kunnen ook de arbeidsoriëntatie en het zoekgedrag zijn. Uit onderzoek van Olde Monnikhof en Buis (2001) bleek bijvoorbeeld dat het ongericht zoekgedrag van allochtone werkzoekenden hun parten speelt bij het vinden van een baan. Met name lager opgeleide allochtonen stellen zich wat passief op wanneer zij zich tot een arbeidsbemiddelende instantie wenden, zo bleek uit dit onderzoek. Ook zogenoemde *soft skills* zijn van belang bij de selectie van kandidaten; hieronder vallen de presentatie, de houding ten opzichte van de baan en de geëtalearde motivatie. Zij beïnvloeden selectiebeslissingen van werkgevers, zeker aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

Onze analyses richten zich primair op:

- werkloosheid
- vast of tijdelijk werk
- beroepsniveau

Nettoparticipatie, dat wil zeggen het aandeel personen in de leeftijd van 15 tot 64 jaar met een betaalde baan van 12 uur of meer per week, is eveneens een belangrijke arbeidsmarktindicator. Ons inziens is die echter minder geschikt voor analyses naar discriminatie. Bij nettoparticipatie begeeft een groot deel van de non-participanten zich niet of nauwelijks op de arbeidsmarkt. Dit komt echter niet noodzakelijk door discriminatie; doorgaans liggen hieraan motieven ten grondslag die weinig met discriminatie te maken hebben, zoals arbeidsongeschiktheid of de wens voor de kinderen te zorgen. Wel is het mogelijk dat iemand verwacht dat zijn kansen op de arbeidsmarkt belemmerd zullen worden door discriminatie, waardoor hij besluit om maar helemaal niet te participeren. Dit is echter een andere kwestie, die ook ander

onderzoek vergt. De analyses naar de onverklaarde rest zijn overigens wel uitgevoerd en te vinden in bijlage B.

Voorts besteden we in dit hoofdstuk geen aandacht aan mogelijke beloningsdiscriminatie. Dit is recentelijk in Nederland al uitvoerig onderzocht (zie hoofdstuk 2). Het blijkt dat de verschillen in arbeidsinkomen tussen allochtonen en autochtonen voor een belangrijk deel toegeschreven kunnen worden aan verschillen in individuele kenmerken.

3.3 Methoden: decompositie van verschillen

Oaxaca (1973) en Blinder (1973) waren de eersten die een methode ontwikkelden om te berekenen in welke mate verschillen tussen groepen toegeschreven kunnen worden aan verschillen in menselijk kapitaal dan wel aan discriminatie. Deze methode schat eerst een model voor twee groepen afzonderlijk (bv. voor autochtonen en Turken). Beloning wordt voor beide groepen voorspeld uit bijvoorbeeld opleidingsniveau, werkervaring, leeftijd en geslacht. Vervolgens wordt het beloningsverschil tussen de gemiddelde autochtone en de gemiddelde Turkse werknemer berekend. Dit verschil wordt daarna uiteengelegd in een deel dat te maken heeft met verschillen in de opgenomen kenmerken tussen de groepen (verschillen in *endowments*), en in een deel dat niet door deze verschillen verklaard kan worden (onverklaarde rest). Deze laatste component kan discriminatie omvatten.

De Oaxaca-methode was oorspronkelijk bedoeld om verschillen in beloning te ontleden. Deze methode is dan ook alleen geschikt voor continue afhankelijke variabelen. Om ook categoriale afhankelijke variabelen (bv. werk – geen werk) te kunnen analyseren, is de bestaande Oaxaca-methode door anderen bewerkt. Voor de analyses op dichotome afhankelijke variabelen gebruiken wij de methode van Fairlie (2006). Met behulp van deze methode kan bijvoorbeeld een berekening gemaakt worden van de kans dat allochtonen en autochtonen werkloos zijn.

In de technische toelichting bij dit hoofdstuk (bijlage C) is een meer gedetailleerde toelichting gegeven op de decompositiemethoden.

3.4 Werkloosheid

De werkloosheid is bij allochtone groepen aanzienlijk hoger dan bij de autochtonen (tabel 3.1). Onder Marokkanen, Antillianen¹⁰ en de overige niet-westerse groepen allochtonen is de werkloosheid het hoogst, op de voet gevolgd door de Turken. Van de vier minderheidsgroepen zijn de Surinamers het minst vaak werkloos, maar ook bij hen is de werkloosheid toch nog steeds fors hoger dan bij autochtonen.

Tabel 3.1

Werkloze beroepsbevolking naar etnische groep, 2006 (in procenten)

	totaal
Turken	15
Marokkanen	17
Surinamers	12
Antillianen/Arubanen	17
overige niet-westerse allochtonen	17
autochtonen	4

Bron: CBS (EBB'06)

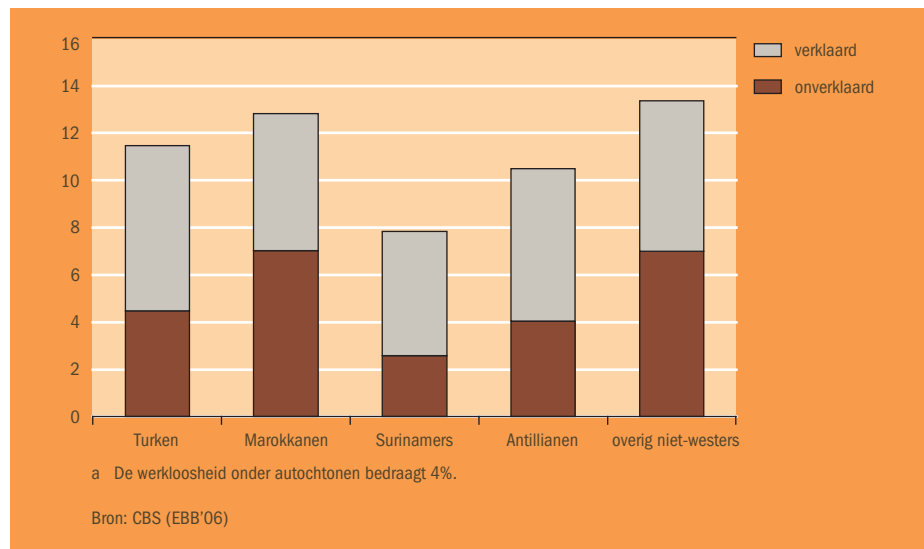
De vraag die we nu zullen beantwoorden, is of het verschil in werkloosheid tussen allochtone groepen en autochtonen is toe te schrijven aan verschillen in kenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, werkloosheidsgeschiedenis, geslacht en leeftijd van het jongste kind) of dat er sprake is van een onverklaarde rest. Anders gezegd gaan we na of niet-westerse allochtonen een even grote kans hebben werkloos te zijn als autochtonen met vergelijkbare arbeidsmarktkwalificaties.

Figuur 3.1 toont de resultaten van de decompositie-analyse. Op de y-as van de figuur is het verschil in werkloosheid weergegeven tussen autochtonen en de diverse allochtone groepen, uitgedrukt in procentpunten. Zo is het verschil in de kans op werkloosheid tussen Turken en autochtonen 11 procentpunten ($15\% - 4\%$ bij autochtonen, zie tabel 3.1). Dit verschil wordt uiteengelegd in een gedeelte dat verklaard kan worden door de in het model opgenomen kenmerken (het grijze gedeelte van de staaf), en een gedeelte dat onverklaard blijft (het bruine gedeelte). Het onverklaarde (bruine) gedeelte kan ook worden gezien als het verschil tussen autochtonen en allochtonen dat blijft bestaan nadat rekening is gehouden met de in het model opgenomen variabelen. Nadat rekening is gehouden met verschillen in kenmerken tussen autochtonen en Turken is het gecorrigeerde werkloosheidspercentage voor Turken nog 8% (15% werkloosheid $- 7\%$ verklaard verschil): het onverklaarde verschil met autochtonen bedraagt 4 procentpunten (11% totaal verschil $- 7\%$ verklaard verschil), bij een werkloosheidspercentage onder autochtonen van 4%.

De verschillen tussen autochtonen en allochtonen kunnen iets afwijken van de resultaten die in tabel 3.1 zijn gerapporteerd. Dit verschil wordt veroorzaakt doordat in de Fairlie-decomposities personen die een *missing value* hebben op een van de kenmerken niet meegenomen worden in de analyse, terwijl deze personen wel zijn meegenomen in de resultaten van tabel 3.1. Verder kunnen weging (de resultaten in de tabellen zijn wel gewogen, de Fairlie-decomposities niet) en afronding hier een rol spelen.

Figuur 3.1

Verskil in werkloosheid tussen autochtonen^a en allochtonen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2006 (in procentpunten)



Over het geheel genomen blijft er bij alle groepen een onverklaarde rest bestaan. Bij de Marokkanen kan het verschil met autochtonen niet goed verklaard worden. In vergelijking met de Marokkanen kan bij de Turken en Antillianen¹¹ een groter deel van het verschil worden verklaard door verschillen in individuele kenmerken. Toch blijft ook bij deze groepen een substantieel deel onverklaard (39%). Van het verschil in werkloosheid tussen Surinamers en autochtonen kan 67% worden verklaard door verschillen in kenmerken. Desalniettemin blijft er een significant verschil met autochtonen bestaan.

Bij de overige niet-westerse allochtonen is er, net als bij de Marokkanen, sprake van een grote onverklaarde rest: meer dan de helft van het verschil met autochtonen kan voor deze groep niet worden verklaard door de opgenomen kenmerken. Het is echter aannemelijk dat deze onverklaarde rest niet geheel kan worden toegeschreven aan discriminatie. De groep overige niet-westerse allochtonen bestaat voor een belangrijk deel uit vluchtelingen, die kampen met specifieke problematiek. Onderzoek onder vluchtelingen (Klaver et al. 2006) wijst bijvoorbeeld op de relatief hoge leeftijd waarop vluchtelingen instromen op de arbeidsmarkt. Daarnaast leiden (lange) asielprocedures ertoe dat de afstand tot de arbeidsmarkt relatief groot is. Veel vluchtelingen kampen daarnaast met psychische problemen en andere gezondheidsproblemen, die een spoedige instroom op de arbeidsmarkt in de weg staan. Voorts hebben nogal wat vluchtelingen moeite met de Nederlandse taal. Ook betreden ze de arbeidsmarkt doorgaans met een buitenlands diploma, doordat ze als jongvolwassenen naar Nederland zijn gekomen. Met al deze factoren is in deze analyse geen reke-

ning gehouden, zodat het niet hoeft te verbazen dat we bij de overige niet-westerse allochtonen te maken hebben met een grote onverklaarde rest.

De werkloosheid van tweedegeneratie-allochtonen

Hierboven is er al op gewezen dat ongemeten kenmerken een rol spelen in de onverklaarde rest. Ongemeten kenmerken kunnen de vorm aannemen van sociaal en cultureel kapitaal (zoals netwerken en Nederlandse taalvaardigheid), maar kan ook bestaan uit landspecifiek kapitaal, zoals een diploma van een Nederlands opleidingsinstituut. Een manier om meer grip te krijgen op ongemeten kenmerken is door te kijken naar de verschillen tussen autochtonen en allochtonen van de tweede generatie. De tweede generatie is in Nederland geboren en heeft hier haar opleiding(en) gevolgd. Ook hun arbeidsmarktervaring hebben zij opgedaan in Nederland. Daarbij mag verondersteld worden dat zij het Nederlands goed beheersen en dat zij meer dan de eerste generatie een netwerk hebben dat ook autochtonen omvat (vgl. Dagevos en Gijsberts 2007). Kortom, we kunnen veronderstellen dat er bij de tweede generatie minder ongemeten kenmerken zijn die de onverklaarde rest zouden kunnen vertekenen.

Figuur 3.2 toont de resultaten van de decompositie voor tweedegeneratie-allochtonen. Aangezien de EBB'06 niet genoeg observaties per etnische groep bevat voor een analyse per generatie op werkloosheidsgegevens, zijn de EBB-jaargangen van 2004, 2005 en 2006 samengenomen.

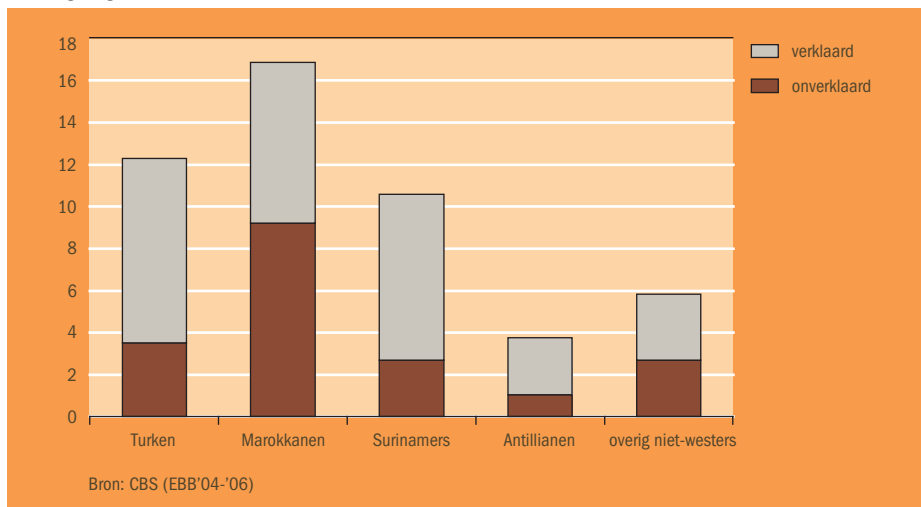
De belangrijkste conclusie van deze analyse is dat bij de tweede generatie nog steeds een onverklaarde rest blijft bestaan. Verschillen in kenmerken verklaren dus niet alles. Hierop is er één uitzondering, namelijk de tweedegeneratie-Antillianen. Het verschil tussen tweedegeneratie-Antillianen en autochtonen was al klein. Van dit kleine verschil kan nog eens 72% worden verklaard met de in het model opgenomen kenmerken, waardoor het resterende verschil 1 procentpunt bedraagt. De tweede generatie Antillianen is sterk geïntegreerd, ook in sociaal-cultureel opzicht¹² (Dagevos et al. 2007b).

Opnieuw valt de positie van de Marokkanen op: ook Marokkanen van de tweede generatie houden, nadat rekening is gehouden met de in het model opgenomen variabelen, het grootste verschil over met autochtonen. Verder zien we dat bij de overige niet-westerse allochtonen de tweede generatie het veel beter doet dan de totale groep: het resterende werkloosheidsverschil bij de tweede generatie is aanmerkelijk klein. Niettemin geldt ook hier dat individuele kenmerken niet alles verklaren.

Bij Turken en Surinamers is er sprake van een grote afname van het oorspronkelijke verschil met autochtonen. Bij Turken kan 61% van het verschil met autochtonen verklaard worden met de opgenomen variabelen, bij Surinamers is dat zelfs 74%. Dit is bij Surinamers weliswaar meer dan bij de totale groep, maar er blijft een onverklaarde rest bestaan. We concluderen dan ook dat de werkloosheidskansen van de tweede generatie niet volledig zijn toe te schrijven aan verschillen in individuele kenmerken.

Figuur 3.2

Verskil in werkloosheid tussen autochtonen en allochtonen van de tweede generatie, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006 (in procentpunten)



Goed geïntegreerde allochtonen: bevindingen uit de minderhedensurveys

In de minderhedensurveys LAS en SIM zijn variabelen opgenomen over de Nederlandse taalbeheersing en contacten die men heeft met autochtonen, wat een concrete meting toelaat van zowel sociaal als cultureel kapitaal. We kunnen nu de decompositie-analyses herhalen op deze (gestapelde) databestanden, waarbij autochtonen worden vergeleken met allochtonen die het Nederlands goed beheersen¹³ en die in hun vrije tijd evenveel of meer contact hebben met autochtonen dan met leden van hun herkomstgroep. De veronderstelling is dat we hier te maken hebben met allochtonen met een op Nederland gerichte sociale en culturele oriëntatie. In de analyses controleren we verder nog voor verschillen in demografische compositie (leeftijd, leeftijd in het kwadraat, de leeftijd van het jongste kind), economisch kapitaal (opleidingsniveau) en cultureel kapitaal (opvattingen over man-vrouwrollen).

Het blijkt dat ook bij goed geïntegreerde allochtonen de onverklaarde rest blijft bestaan. De in het model opgenomen kenmerken kunnen de verschillen in werkloosheid niet volledig verklaren. Opnieuw nemen de Marokkanen de meest ongunstige positie in. Een andere overeenkomst met de EBB-analyses is dat na controle de posities van Turken en Surinamers redelijk vergelijkbaar zijn. Alleen de Antillianen komen er in de analyse van het LAS/SIM-bestand minder gunstig uit dan in de EBB-analyses.

In het gecombineerde LAS/SIM-bestand zijn ook gegevens opgenomen over de generatie waartoe allochtonen behoren. Daardoor is het mogelijk een vergelijking te maken tussen autochtonen en allochtonen van de tweede generatie die het

Nederlands goed beheersen en die in hun vrije tijd evenveel of meer contact hebben met autochtonen dan met allochtonen. Op deze manier verkleinen we het aandeel ongemeten kenmerken nog verder, doordat er een combinatie wordt gemaakt van veronderstelde gelijkheid in kenmerken (bv.: autochtonen en allochtonen hebben hun opleiding in Nederland gevolgd) en een concrete meting van sociaal-cultureel kapitaal (Nederlandse taalbeheersing en contact met autochtonen). Ook uit deze analyses blijkt de ongunstige positie van Marokkanen. Na controle voor de opgenomen kenmerken blijft er een fors verschil in werkloosheid met autochtonen bestaan. In de voorgaande analyses werden vergelijkbare resultaten gevonden. Marokkanen blijven, nadat we rekening hebben gehouden met verschillen in economisch, sociaal en cultureel kapitaal, vaker werkloos dan autochtonen. Hoewel er altijd kenmerken zullen overblijven die nog een deel van het verschil kunnen verklaren, is het onwaarschijnlijk dat deze variabelen het gehele verschil weg kunnen verklaren. De belangrijkste variabelen hebben we immers al in onze analyses opgenomen. Dat discriminatie van betekenis is, lijkt bij de Marokkaanse groep wel erg waarschijnlijk.

Ook bij de goed geïntegreerde tweedegeneratie-Turken, -Surinamers en -Antillianen zien we een onverklaarde rest. Ook voor deze groepen geldt, zij het in mindere mate dan bij Marokkanen, dat deze analyses in elk geval discriminatie niet kunnen uitsluiten als factor voor de hogere werkloosheid. Voor de Antilliaanse tweede generatie leiden de EBB- en de LAS/SIM-bestanden dus tot andere conclusies.

3.5 Arbeidsrelatie: vaste en flexibele dienstverbanden

Discriminatie op de arbeidsmarkt kan zich uiten als een mechanisme van uitsluiting, zodat men geen baan kan krijgen. Een groot deel van de allochtonen heeft echter wel een betaalde baan, maar is daarmee niet automatisch verschoond van discriminatie. Discriminatie kan ertoe leiden dat mensen minder kans hebben op een vaste arbeidsrelatie, of een baan moeten accepteren die onder hun niveau ligt (vgl. hoofdstuk 2). In deze paragraaf zoomen we dan ook in op werknemers. De vraag is of leden uit minderheidsgroepen vaker een flexibele arbeidsrelatie¹⁴ hebben en of zij werkzaam zijn in beroepen met een lager niveau. Om over voldoende aantallen werkzame allochtonen te beschikken, zijn de jaargangen van de EBB'04, '05 en '06 samengevoegd.

Bij alle allochtone groepen is het aandeel werkenden met een vaste baan lager dan bij de autochtonen (tabel 3.2). Surinamers hebben van alle allochtonen het vaakst een vaste arbeidsrelatie. Marokkanen en Antillianen nemen een middenpositie in: 84% van hen heeft een vaste arbeidsrelatie. De Turken en overige niet-westerse allochtonen sluiten de rij; zij hebben van alle groepen het minst vaak een vaste arbeidsrelatie.

Wanneer we de eerste generatie met de tweede generatie vergelijken, valt direct op dat, met uitzondering van de Antillianen, de tweede generatie minder vaak een vaste arbeidsrelatie heeft dan de eerste generatie. Dit hangt samen met het feit dat de tweede generatie veel jongeren telt, die vaak een flexibele baan hebben.

Tabel 3.2

Werknemers met een vaste arbeidsrelatie, naar etnische groep en generatie, 2004-2006
(in procenten)

	totaal	eerste generatie	tweede generatie
Turken	81	84	73
Marokkanen ^a	84	88	70
Surinamers	87	89	77
Antillianen/Arubanen	84	83	86
overige niet-westerse allochtonen	80	81	76
autochtonen	93		

a Het verschil tussen autochtonen en Marokkanen verschilt tussen tabel 3.2 en figuur 3.3. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door weging (in de tabel zijn gewogen cijfers opgenomen, in de figuur de resultaten van de ongewogen analyses).

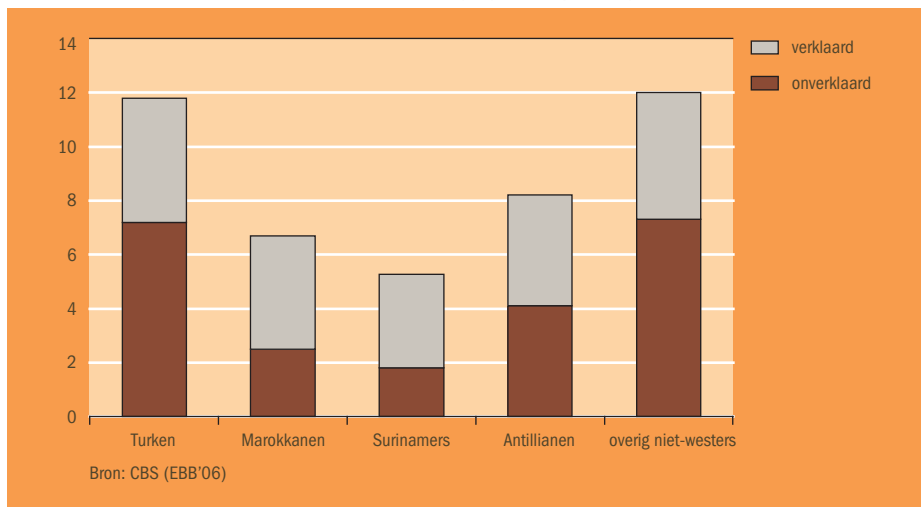
Bron: CBS (EBB'04-'06)

In welke mate kunnen we de verschillen met autochtonen verklaren uit verschillen in economisch kapitaal en demografische compositie? Net als in de analyses naar werkloosheid, richten we ons eerst op de groepen als geheel. Vervolgens zullen we de tweede generatie van iedere groep met de autochtonen vergelijken. Als gevoeligheidsanalyse wordt de decompositie nog eens herhaald op het gecombineerde LAS/SIM-bestand, waarbij wij goed geïntegreerde allochtonen vergelijken met autochtonen.

Figuur 3.3 laat de resultaten zien van de decompositie-analyse op het EBB-bestand van 2006. Uit de figuur is af te lezen dat de opgenomen kenmerken de verschillen met autochtonen niet geheel kunnen verklaren. Turken en overige niet-westerse allochtonen nemen de meest ongunstige positie in. Niet alleen hebben zij het minst vaak een vaste arbeidsrelatie, daarnaast kan drie vijfde van het verschil met autochtonen niet worden verklaard door de opgenomen variabelen. Ook bij de Antillianen blijft een groot deel van het verschil onverklaard: de onverklaarde rest bedraagt hier 50%. Marokkanen en Surinamers nemen van de groepen de meest gunstige positie in: de verschillen met autochtonen zijn relatief gering en de onverklaarde rest is in vergelijking met die van de andere groepen klein.

Figuur 3.3

Verskil in het aandeel vaste banen tussen autochtonen en allochtonen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006 (in procentpunten)



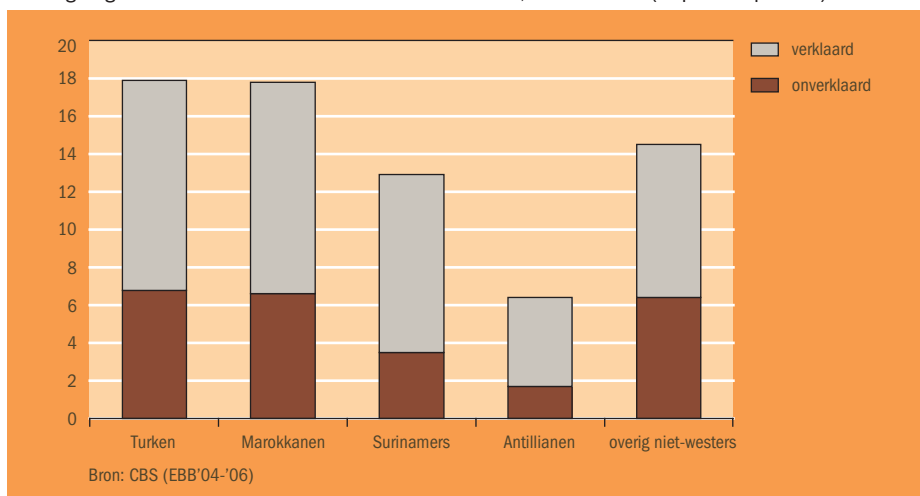
Tweede generatie

Omdat ongemeten kenmerken een rol zouden kunnen spelen in de onverklaarde rest, is ook een analyse uitgevoerd voor tweedegeneratie-allochtonen. Bij deze categorie mogen we veronderstellen dat ongemeten kenmerken minder van invloed zijn op de onverklaarde rest. Figuur 3.4 geeft de resultaten weer van de analyse van de verschillen tussen autochtonen en tweedegeneratie-allochtonen.

De grote verschillen in het aandeel werkenden met een vaste baan tussen enerzijds autochtonen en anderzijds Turken, Marokkanen en de overige niet-westerse allochtonen van de tweede generatie, kunnen niet volledig worden toegeschreven aan verschillen in individuele kenmerken. Of anders gezegd: tweedegeneratie-allochtonen uit de genoemde groepen met dezelfde leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, werkloosheidsgeschiedenis en huishoudenssamenstelling als autochtonen, hebben vaker een flexibele baan dan de autochtonen. Dit geldt ook voor Surinamers, al wordt hier het verschil klein: driekwart van het verschil wordt verklaard door verschillen in individuele kenmerken. Bij de Antilliaanse tweede generatie is er nauwelijks nog sprake van een onverklaarde rest, en het verschil dat overblijft is niet meer significant. Hieruit blijkt opnieuw de gunstige positie van deze groep.

Figuur 3.4

Verskil in het aandeel vaste banen tussen autochtonen en allochtonen van de tweede generatie, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006 (in procentpunten)



Tot slot hebben we nog een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd op het gecombineerde LAS/SIM-bestand. Allochtonen die geen moeite hebben met de Nederlandse taal en die een gemengde of overwegend autochtone vriendenkring hebben, zijn in de analyse opgenomen. Het blijkt dat de onverklaarde rest bij alle groepen blijft bestaan. Opmerkelijk is dat deze juist groot is bij Antillianen en Surinamers. Waarschijnlijk komt dit doordat in dit bestand de variabele arbeidservaring ontbreekt.¹⁵

3.6 Beroepsniveau

Tabel 3.3 toont het gemiddelde beroepsniveau waarop de verschillende groepen werkzaam zijn. De beroepsniveau-indeling van het CBS maakt onderscheid in elementaire, lagere, middelbare, hogere en wetenschappelijke beroepen. Deze indeling is gebaseerd op de bekwaamheden die vereist zijn om een beroep uit te oefenen (CBS 1993). In de dataset zijn de beroepsniveaus gecodeerd van 1 tot en met 5, waarbij 1 staat voor elementaire beroepen en 5 voor wetenschappelijke.

Autochtonen hebben (samen met Antillianen van de tweede generatie) gemiddeld het hoogste beroepsniveau. Surinamers en Antillianen volgen op enige afstand. Het gemiddelde beroepsniveau van de categorie overige niet-westerse allochtonen ligt onder dat van Antillianen en Surinamers, maar boven dat van Turken en Marokkanen, die gemiddeld het laagste beroepsniveau hebben.

De tweede generatie van alle groepen behaalt een hoger beroepsniveau dan de eerste. Bij de Surinamers is het verschil tussen eerste en tweede generatie niet zo groot; in de andere groepen echter is het verschil aanzienlijk.

Tabel 3.3

Werkzame beroepsbevolking naar gemiddeld beroepsniveau^a en etnische groep, 2004-2006
(gemiddelde scores)

	totaal	eerste generatie	tweede generatie
Turken	2,23	2,15	2,50
Marokkanen	2,22	2,11	2,60
Surinamers	2,70	2,69	2,75
Antillianen/Arubanen	2,76	2,64	3,09
overige niet-westerse allochtonen	2,50	2,45	2,82
autochtonen	3,05		

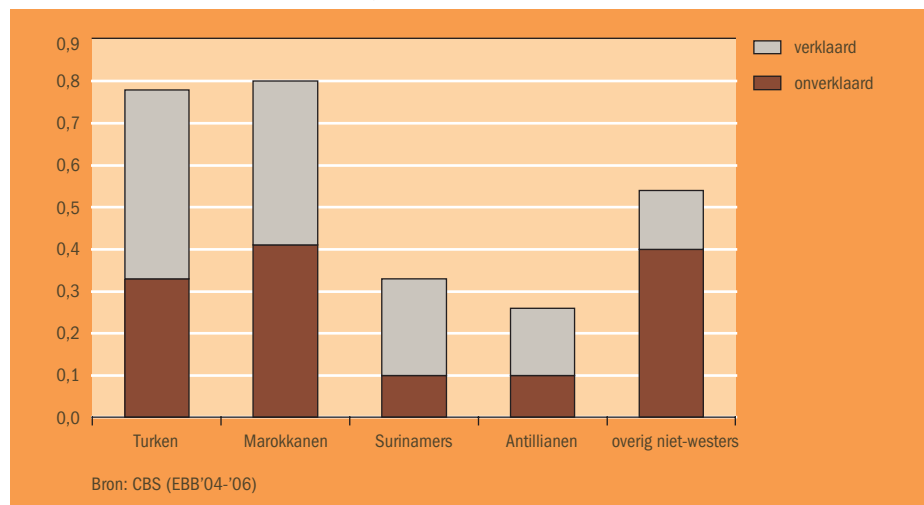
a 1 = elementair, 5 = wetenschappelijk.

Bron: CBS (EBB '04-'06)

Om de verschillen in het gemiddelde beroepsniveau uiteen te leggen in een verklaard deel en een onverklaard rest, hebben we een Oaxaca/Blinder-decompositie gebruikt (zie bijlage C), waarvan de resultaten zijn weergegeven in figuur 3.5. Wanneer rekening gehouden wordt met de genoemde variabelen, daalt het verschil met autochtonen. Toch blijft er met name bij Turken, Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen een aanzienlijk deel over dat niet verklaard kan worden (Turken: 42%; Marokkanen: 51%; overige niet-westerse allochtonen: 74%).

Figuur 3.5

Verskil in het gemiddelde beroepsniveau tussen autochtonen en allochtonen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006



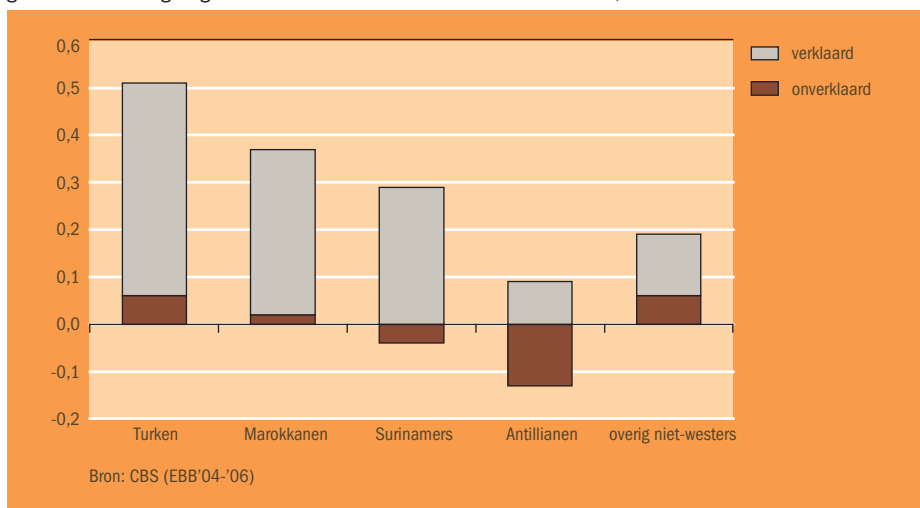
Surinamers en Antillianen nemen in dit opzicht een betere positie in. Bij Surinamers wordt 30% van het verschil niet verklaard, en bij Antillianen 39%. In beide groepen resteert, nadat rekening is gehouden met de opgenomen kenmerken, nog een verschil van 0,1. Hoewel dit een klein verschil is, blijft het significant.

In de hierboven uitgevoerde analyse kan nog sprake zijn van ongemeten kenmerken, die de onverklaarde rest vertekenen. Bij de tweede generatie zijn er veel minder ongemeten kenmerken. Daardoor kunnen we, door de decompositie-analyse uit te voeren voor tweedegeneratie-allochtonen, de kans terugdringen dat ongemeten kenmerken de onverklaarde rest verstoren. Figuur 3.6 laat de resultaten zien van deze analyse. Zoals is te zien in de figuur, verdwijnt het verschil met autochtonen bijna geheel of draait het zelfs om. Verschillen in gemiddeld beroepsniveau tussen tweedegeneratie-allochtonen en autochtonen zijn dan ook voornamelijk toe te schrijven aan individuele kenmerken.

Tussen tweedegeneratie-Antillianen en autochtonen was het aanvankelijke verschil al niet significant, maar als rekening wordt gehouden met economisch kapitaal en demografische compositie, komt de Antilliaanse tweede generatie zelfs op een gemiddeld iets hoger beroepsniveau uit dan autochtonen. Dit betekent dat Antillianen het beter doen dan autochtonen met dezelfde kenmerken. In de figuur is dit zichtbaar doordat Antillianen uitkomen onder de nullijn, die de groep autochtonen representeert. Het verschil met autochtonen wordt, anders gezegd, negatief.

Figuur 3.6

Verskil in het gemiddelde beroepsniveau tussen autochtonen en allochtonen van de tweede generatie uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006



Ook tweedegeneratie-Surinamers komen na controle hoger uit; dit is echter niet significant. Het gehele verschil tussen autochtonen en Marokkanen en overige niet-westerse allochtonen van de tweede generatie kan verklaard worden door de opgenomen kenmerken. Alleen bij Turken van de tweede generatie blijven kleine, doch significante, verschillen met autochtonen bestaan.

Tot slot hebben we de analyses herhaald op het gecombineerde LAS/SIM-bestand, waarin allochtonen zijn geselecteerd met een goede beheersing van het Nederlands, die contacten onderhouden met autochtone vrienden en kennissen. Ook uit deze analyses blijkt dat in alle groepen het oorspronkelijke verschil met autochtonen sterk vermindert door de in het model opgenomen variabelen.

De resultaten van de verschillende analyses op het gemiddelde beroepsniveau geven sterke aanwijzingen dat discriminatie geen rol van betekenis speelt bij het beroepsniveau dat allochtonen behalen. Wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in economisch, sociaal en cultureel kapitaal en demografische kenmerken, behalen allochtonen nagenoeg hetzelfde beroepsniveau als vergelijkbare autochtonen.

Kansen aan de bovenkant van de beroepenladder

Tot nu toe is gekeken naar het gemiddelde beroepsniveau en naar de verschillen daarin tussen autochtonen en allochtonen. Het is echter ook zinvol om te kijken naar de toegang die allochtonen hebben tot de bovenste beroepenlaag. Hiertoe bekijken we de kansen op een baan van hoger of wetenschappelijk niveau voor allochtonen en autochtonen met dezelfde kenmerken. Als eerste presenteren we de verschillen tussen autochtonen en de verschillende allochtone groepen.

Uit tabel 3.4 kunnen we opmaken dat de drempel om in te stromen in een baan van hoger/wetenschappelijk niveau het hoogst is voor Turken en Marokkanen. Zij hebben het minst vaak een baan op dit niveau. De overige niet-westerse allochtonen hebben iets vaker een baan op hoog/wetenschappelijk niveau, maar nog steeds veel minder vaak dan autochtonen. Surinamers en Antillianen hebben van de allochtonen het vaakst een baan op de hoogste beroepsniveaus. Met uitzondering van de Surinamers hebben werkende tweedegeneratie-allochtonen vaker een baan op hoger/wetenschappelijk beroep dan de eerstegeneratie-allochtonen.

Tabel 3.4

Werkzame beroepsbevolking met een baan op hoger/wetenschappelijk beroepsniveau, naar etnische groep en generatie, 2004-2006 (in procenten)

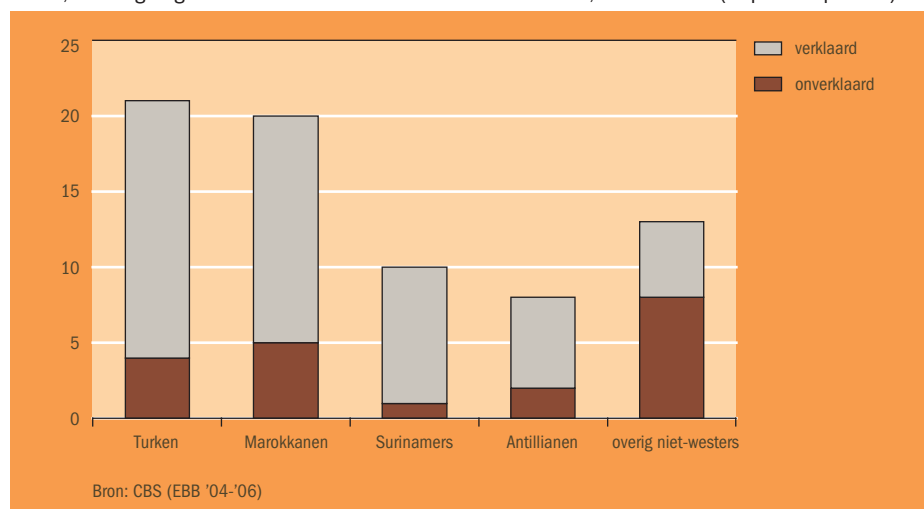
	totaal	eerste generatie	tweede generatie
Turken	10	8	15
Marokkanen	11	9	17
Surinamers	21	21	21
Antillianen/Arubanen	23	20	32
overige niet-westerse allochtonen	18	17	26
autochtonen	32		

Bron: CBS (EBB'04-'06)

In welke mate kunnen we de verschillen tussen autochtonen en allochtonen nu verklaren uit verschillen in economisch kapitaal en demografische compositie? Figuur 3.7 presenteert de resultaten van de Fairlie-analyse van de kans op hoger/wetenschappelijk werk voor de verschillende etnische groepen.

Figuur 3.7

Verskil in het aandeel hoger/wetenschappelijk beroepsniveau tussen autochtonen en allochtonen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006 (in procentpunten)



De verschillen tussen autochtonen enerzijds en Surinamers en Antillianen anderzijds zijn relatief klein. Bovendien wordt het grootste gedeelte van deze verschillen verklaard door de in het model opgenomen variabelen. Bij de Antillianen kan uiteindelijk een kwart van het verschil niet verklaard worden. De Surinamers komen,

nadat rekening gehouden is met de in het model opgenomen variabelen, nagenoeg op dezelfde kans uit als autochtonen.

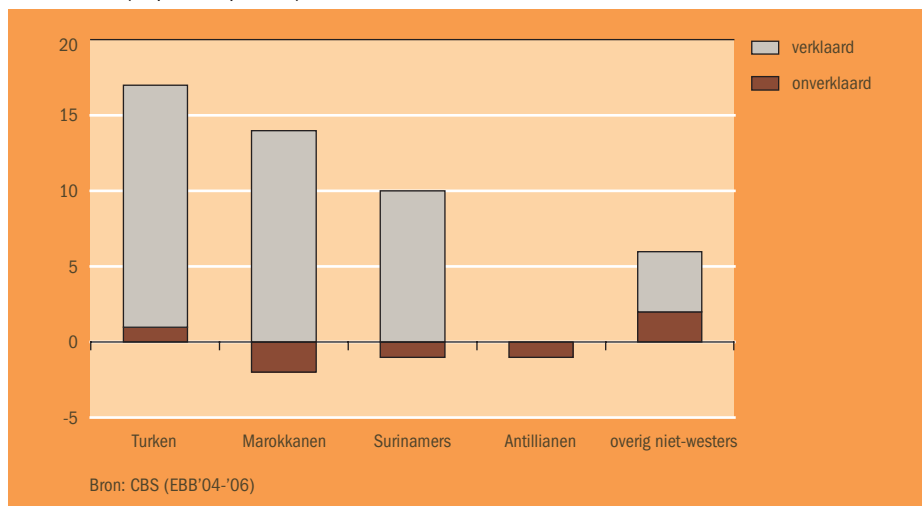
Ook bij Turken en Marokkanen kan het grootste gedeelte van het verschil verklaard worden door de opgenomen variabelen. Bij Marokkanen blijft nog een kwart van het verschil over (5 procentpunten) en bij Turken kan een vijfde van het verschil (4 procentpunten) niet worden verklaard.

De overige niet-westerse allochtonen nemen de meest ongunstige positie in. De onverklaarde rest is bij deze groep het grootst: maar liefst 60% van het verschil kan niet worden verklaard. Deze uitkomst kan te maken hebben met de specifieke samenstelling van deze groep, die, zoals eerder vermeld, veel vluchtelingen omvat. Hoewel vluchtelingen vaak relatief hoogopgeleid zijn, worden de (onbekende) diploma's door werkgevers vaak niet erkend, waardoor een groot deel van de vluchtelingen onder hun niveau werkt. Daarnaast kan de beheersing van de Nederlandse taal een rol spelen.

De decompositie-analyse is herhaald voor de tweede generatie (figuur 3.8). We vinden dezelfde resultaten als bij het gemiddelde beroepsniveau: na controle zijn de verschillen tussen autochtonen en Marokkanen, Surinamers en Antillianen niet meer significant. Dat betekent dat de verschillen in de kans van deze groepen op een baan van hoger of wetenschappelijk niveau, het gevolg zijn van verschillen in individuele kenmerken en dat discriminatie hier geen rol bij speelt. Bij tweedegeneratie-Turken is er sprake van een heel kleine onverklaarde rest (3%), die niettemin wel significant is. Bij de overige niet-westerse allochtonen resteert de grootste onverklaarde rest: 30% kan niet worden verklaard door de in het model opgenomen variabelen.

Figuur 3.8

Verskil in het aandeel hoger/wetenschappelijk beroepsniveau tussen autochtonen en allochtonen van de tweede generatie, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006 (in procentpunten)



In de analyses op het LAS/SIM-bestand, waarin goed geïntegreerde allochtonen worden vergeleken met autochtonen, resteert er nauwelijks verschil bij de Antillianen. Gecombineerd met de resultaten uit de EBB-analyses kunnen we concluderen dat de kans op een hoger of wetenschappelijk beroepsniveau bij Antillianen niet beperkt wordt door discriminatie. Ook bij Marokkanen en Surinamers vinden we geen aanwijzingen dat discriminatie een rol speelt: zowel in de EBB-analyses (tweede generatie), als in de LAS/SIM-analyses verdwijnt het verschil met autochtonen nadat rekening is gehouden met de opgenomen variabelen.

Bij Turken vinden we opnieuw een kleine onverklaarde rest. Bij deze groep blijft een klein verschil bestaan dat niet kan worden verklaard uit de opgenomen kenmerken. Discriminatie zou een rol kunnen spelen.

3.7 Allochtonen uit het mbo en uit het hbo/wetenschappelijk onderwijs

De tot nu uitgevoerde analyses schetsen een tamelijk duidelijk beeld. Vooral waar het gaat om het vinden van werk, verklaren belangrijke individuele kenmerken maar een deel van het verschil tussen allochtonen en autochtonen. Niet-westerse allochtonen zijn vaker werkloos dan autochtonen met dezelfde kenmerken. De tweede generatie Antillianen vormt de enige uitzondering. Bij het beroepsniveau is er weinig aanleiding om te veronderstellen dat discriminatie allochtone werkenden systematisch op achterstand zet. Hier zijn het de ongunstige kenmerken die het gemiddeld lagere beroepsniveau van allochtone werkenden verklaren.

We willen deze voorlopige conclusies nog één keer bezien. Is het inderdaad zo dat discriminatie vooral van belang is bij de instroom in (vast) werk en minder van invloed is op de positie van werkenden? Hiertoe kijken we naar de arbeidsmarktpositie van allochtonen die het mbo en het hbo/wetenschappelijk onderwijs hebben verlaten. Behalve dat we onze voorgaande resultaten nog een keer willen verifiëren, brengt deze analyse ook de overgang van school naar werk in kaart. Dit raakt aan de thematiek van de positie van allochtone jongeren op de arbeidsmarkt. Interessant is verder dat we met de selectie van mbo'ers en hbo/wo'ers categorieën te pakken hebben met goede kansen op de arbeidsmarkt. Op voorhand zou je mogen veronderstellen dat er betrekkelijk weinig discriminatie is van een gewilde categorie op de arbeidsmarkt. Allochtonen met hogere opleidingskwalificaties zouden een goede arbeidsmarktpositie moeten innemen, tot uiting komend in een geringe werkloosheid en passend werk.¹⁶

Ongemeten kenmerken doen zich, zo schatten we in, maar weinig voor in analyses van allochtone en autochtone schoolverlaters. Zij hebben allen een Nederlandse opleiding gevolgd, zijn hier vaak geboren of zijn in elk geval geruime tijd in Nederland woonachtig, en de meesten zullen de Nederlandse taal goed beheersen. Zij beschikken, anders gezegd, over landspecifiek kapitaal. Verder veronderstellen we dat jongeren met deze opleidingsniveaus sterk gericht zijn op het vinden van werk. Daar komt bij dat we met de beschikbare gegevens op behoorlijk gedetailleerd

niveau de vergelijking kunnen maken. Is in veel bestanden uitsluitend bekend welk opleidingsniveau is behaald, hier kunnen we ook controleren voor het behaalde eindexamencijfer. Bekend is dat allochtonen doorgaans een lager cijfer hebben, wat van invloed zal zijn op de positieverwerving op de arbeidsmarkt. In deze analyse kan rekening worden gehouden met deze verschillen. Verder beschikken we over de volgende informatie: het niveau en de richting van de mbo-opleiding, of men een diploma heeft behaald, het aantal jaren dat men deze opleiding heeft gevolgd¹⁷ en de leeftijd en het geslacht.

Er is gebruik gemaakt van databestanden die door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) zijn verzameld en via Data Archiving and Networked Services (DANS) zijn verworven. Bij personen die circa anderhalf jaar geleden het mbo (d.w.z. bol en bbl¹⁸) hebben verlaten, is nagegaan hoe ze er nu voorstaan. Bekend is of ze op het moment van ondervraging werk hebben, werkloos zijn, een opleiding volgen of iets anders doen. Van de werkenden is onder meer bekend of het om een vaste baan gaat, op welk niveau de baan ligt en wat het inkomen is. Het gaat hier om een grootschalig onderzoek, dat echter niet specifiek op minderheden gericht is.¹⁹ Het aantal allochtone respondenten per jaargang is dan ook betrekkelijk beperkt. Om over voldoende aantallen allochtonen te beschikken, zijn de edities van het onderzoek uit 2003, 2004 en 2005 samengenomen. In totaal zijn gegevens bekend over de huidige positie van 549 Turken, 356 Marokkanen, 460 Surinamers en 210 Antillianen. Deze hebben niet allemaal werk. Omdat het aantal Antilliaanse respondenten met werk betrekkelijk gering is, zijn deze in de analyse van werkenden samengenomen met de Surinamers.

Gegevens over personen die het hbo en wetenschappelijk onderwijs hebben verlaten zijn eveneens afkomstig van het ROA. Om voldoende respondenten te krijgen, zijn ook hier de bestanden van 2003, 2004 en 2005 samengevoegd. In totaal gaat het om 461 Turken, 379 Marokkanen, 768 Surinamers en 332 Antillianen.

3.7.1 Allochtone mbo'ers van school naar werk: gelijke kansen op een (goede) baan?

Anderhalf jaar na het verlaten van het mbo

Allochtone en autochtone schoolverlaters hebben na anderhalf jaar een duidelijk andere positie. Autochtonen werken vaker dan allochtonen (tabel 3.5). Dit komt gedeeltelijk doordat allochtonen vaker weer een opleiding zijn gaan volgen, maar het komt ook doordat allochtone jongeren aanzienlijk vaker werkloos zijn dan autochtone jongeren. Van de Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse jongeren is anderhalf jaar na het verlaten van het mbo 13% werkloos; bij de Surinaamse jongeren is dit 9%, terwijl maar 4% van autochtone jongeren zonder werk zit.²⁰ Dit zijn grote verschillen.

Tabel 3.5

Maatschappelijke positie van jongeren die circa anderhalf jaar geleden een mbo-opleiding hebben verlaten, naar etnische groep (in procenten), 2003-2005

	betaald werk ^a	werkloos	scholier/student	anders
Turken	42	13	39	7
Marokkanen	38	13	44	5
Surinamers	37	9	48	6
Antillianen	36	13	46	5
autochtonen	58	4	35	3

a Inclusief werkend leren.

Bron: ROA (RUBS'03-05)

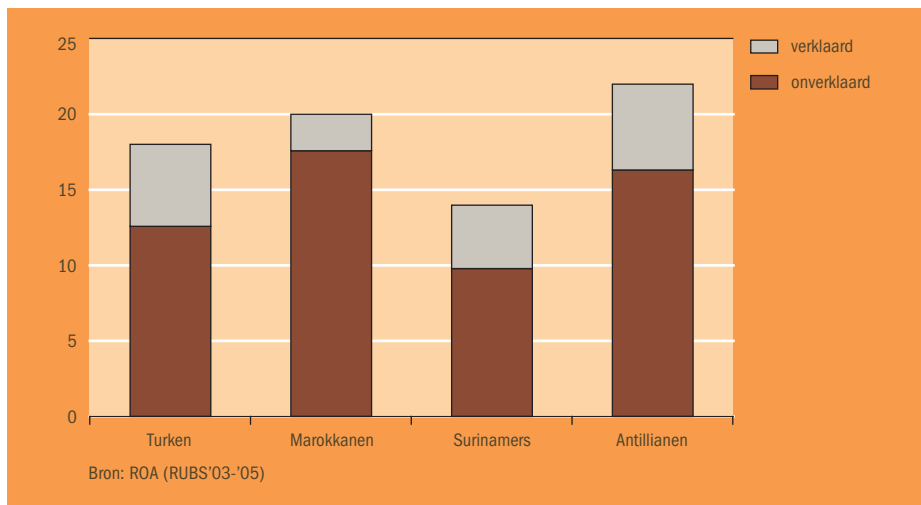
Analyse: kansen op werk

Ten behoeve van de analyse laten we personen in de categorie scholier/student en anders buiten beschouwing. Vanzelfsprekend verandert in vergelijking met tabel 3.5 dan het aandeel werkenden en werklozen. Zo bezien is dan 24% van de Turkse, 25% van de Marokkaanse, 20% van de Surinaamse en 27% van de Antilliaanse personen die het mbo hebben verlaten zonder werk, tegen 6% van de autochtonen (figuur 3.9).²¹ Nagegaan is in hoeverre dit verschil is toe te schrijven aan het niveau van de mbo-opleiding, het eindexamencijfer, de richting van de mbo-opleiding, het al dan niet behaald hebben van een diploma, het aantal jaren dat men deze opleiding heeft gevolgd en de leeftijd en het geslacht. Het blijkt dat deze verschillen tussen allochtone en autochtone ex-mbo'ers maar zeer gedeeltelijk het verschil in werkloosheid kunnen verklaren. Het overgrote deel blijft onverklaard. Dit geldt in het bijzonder voor Marokkaanse jongeren uit het mbo.

Een groot deel van het verschil blijft onverklaard. Dit hangt samen met het feit dat al deze personen het mbo hebben verlaten en maar in geringe mate van elkaar verschillen. Het is qua kenmerken een homogene groep. Echter, het behoren tot een allochtone groep maakt voor de positie op de arbeidsmarkt een duidelijk verschil. Ongemeten kenmerken als de wijze en intensiteit van het zoeken en de preferenties ten aanzien van werk kunnen van invloed zijn. Tegelijkertijd zijn de verschillen zodanig groot dat het aannemelijk is dat ook ongelijke behandeling hier van belang is.

Figuur 3.9

Verskil in werkloosheid tussen autochtone en allochtone mbo'ers, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2003-2005 (in procentpunten)



Zijn er verschillen in de posities van allochtone en autochtone werkenden?

De vraag is of de achterstand van allochtone mbo'ers bij het vinden van werk zich voortzet in hun positie van werkenden. Dit bekijken we aan de hand van verschillende indicatoren. Allereerst gaat het om de vraag of men erin slaagt om een vaste baan te krijgen. Vervolgens kijken we naar het niveau van de functie en het loon dat allochtonen en autochtonen verdienen. In deze analyse gaat het om personen die aangeven dat werk hun hoofdactiviteit is.

Vaste of tijdelijke baan?

Tijdelijke banen komen vaak voor bij jongeren die recentelijk het mbo hebben verlaten. Van de werkende autochtonen heeft 33% een tijdelijke aanstelling; bij de allochtone jongeren is dit aandeel echter aanzienlijk hoger. Van de Marokkaanse en Surinaamse/Antilliaanse jongeren heeft 50% een tijdelijke baan, bij de Turken geldt dit voor 47% (tabel 3.6).

Tabel 3.6

Tijdelijk en vast dienstverband van mbo-schoolverlaters met betaald werk, naar etnische groep, 2003-2005 (in procenten)

	vast	tijdelijk
Turken	53	47
Marokkanen	50	50
Surinamers/Antillianen	50	50
autochtonen	67	33

Bron: ROA (RUBS'03-'05)

Er is nagegaan of de geconstateerde verschillen toe te schrijven zijn aan verschillen in kenmerken van allochtone en autochtone schoolverlaters uit het mbo. Dit blijkt echter niet het geval; verschillen in kenmerken blijken er nauwelijks toe te doen. Bij dergelijke uitkomsten is het waarschijnlijk dat selectiegedrag van selecteurs een rol speelt, waardoor allochtone jongeren minder toegang hebben tot vaste banen en vaker een tijdelijke baan moeten accepteren. Ook kan de hogere vertegenwoordiging van allochtone jongeren in tijdelijke banen komen doordat zij minder vaak dan autochtonen een vaste baan aangeboden krijgen. De uitkomsten laten zien dat in elk geval een groot deel van de allochtone jongeren bereid is om een tijdelijke baan te accepteren, hetgeen wijst op een gunstige arbeidsoriëntatie.

Ook deze bevindingen onderstrepen dat de overgang van allochtone mbo'ers naar werk moeizaam verloopt. Dit blijkt dus niet alleen uit de hoge werkloosheid, maar ook uit het vinden van vast werk. Dit is in lijn met de eerdere resultaten in dit hoofdstuk.

Verschillen in beroepsniveau echter betrekkelijk beperkt

Allochtone mbo'ers ondervinden meer belemmeringen bij de toegang tot (vast) werk dan autochtone mbo'ers. Maar hoe is het gesteld met het niveau van de banen die allochtonen en autochtonen hebben? Hiertoe kijken we in tabel 3.7 naar de CBS-beroepsniveau-indeling die in paragraaf 3.6 is toegelicht.

De uitkomsten van de beroepsniveau-indeling werpen een ander beeld op de positieverwerving van allochtone jongeren: zagen we bij werkloosheid en vaste banen een duidelijke achterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen, bij werkenden is daarvan veel minder sprake. Bij Turken en Surinamers/Antillianen doen zich nog maar kleine verschillen voor met autochtonen. Marokkanen behalen zelfs hetzelfde beroepsniveau als autochtonen.

Nadere (decompositie)analyses wijzen uit dat het beroepsniveau van Marokkanen niet significant verschilt van dat van autochtonen. Dit is wel het geval bij Turken en Surinamers/Antillianen; het overgrote deel kan echter verklaard worden door verschillen in kenmerken (bij Turken: 72%, bij Surinamers/Antillianen: 83%).

Tabel 3.7

Gemiddeld beroepsniveau van mbo-schoolverlaters met betaald werk, naar etnische groep, 2003-2005 (gemiddelde scores)

	beroepsniveau ^a
Turken	2,4
Marokkanen	2,6
Surinamers/Antillianen	2,5
autochtonen	2,6

a 1 = elementair, 5 = wetenschappelijk.

Bron: ROA (RUBS'03-'05)

Ook wanneer we kijken naar het gemiddelde uurloon van allochtone en autochtone mbo'ers, vinden we geen verschil. Marokkanen verdienen zelfs iets meer dan vergelijkbare autochtonen.

Qua niveau van de baan en gemiddeld uurloon verschillen allochtone en autochtone mbo'ers nauwelijks van elkaar. Hier kan dus geen discriminatie worden vastgesteld. De belemmeringen doen zich vooral voor bij het vinden van (vast) werk.

3.7.2 Hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt

Dezelfde analyses zijn uitgevoerd voor allochtonen en autochtonen die het hbo en wetenschappelijk onderwijs hebben verlaten. We kijken welke positie allochtonen en autochtonen innemen en in hoeverre eventuele verschillen te maken hebben met verschillen in kenmerken of dat er andere factoren in het spel zijn. In de analyses onder hbo'ers en wo'ers zijn opgenomen: leeftijd, geslacht, het afstudeercijfer, de gevolgde richting en het niveau (hbo of wo) van de opleiding. In het gebruikte gegevensbestand gaat het uitsluitend om gediplomeerden.

Tabel 3.8 laat zien dat van de uitgestroomde hbo- en wo-studenten allochtonen aanzienlijk vaker zonder werk zitten dan de autochtonen.²² In vergelijking met de mbo-studenten is weliswaar het werkloosheidsniveau lager en het verschil met autochtonen geringer, maar de verschillen zijn nog steeds groot.

Tabel 3.8

Werkende en werkloze hbo/wo'ers, naar etnische groep, 2003-2005 (in procenten)

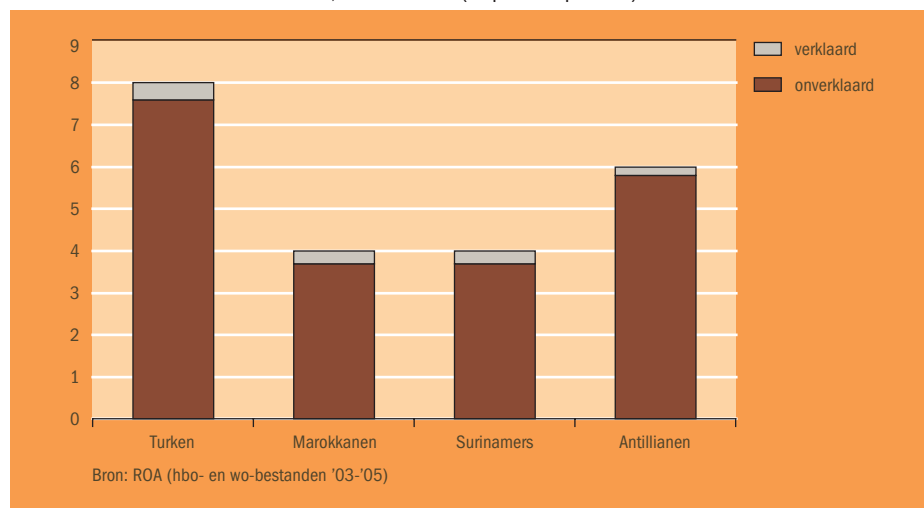
	werk	werkloos
Turken	88	12
Marokkanen	92	8
Surinamers	92	8
Antillianen	90	10
autochtonen	96	4

Bron: ROA (hbo- en wo-bestanden 2003-2005)

De decompositieanalyse in figuur 3.10 laat zien dat de verschillen nagenoeg onverklaard blijven wanneer we rekening houden met mogelijke verschillen in kenmerken (o.a. richting van de opleiding, gemiddelde afstudeercijfer). Het gaat, anders gezegd, om andere factoren die verantwoordelijk zijn voor de achterblijvende instroom van hoger opgeleide allochtonen.

Figuur 3.10

Verskil in werkloosheid tussen autochtone en allochtone hbo/wo'ers, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2003-2005 (in procentpunten)



Minder achterstand bij hoger opgeleide werkenden?

Hoger opgeleide allochtonen hebben minder vaak dan autochtonen een vaste baan, maar de verschillen zijn niet significant (tabel 3.9).

Tabel 3.9

Aard dienstverband van werkende hbo/wo'ers, naar etnische groep, 2003-2005 (in procenten)

	vast	tijdelijk
Turken	57	43
Marokkanen	59	42
Surinamers	59	41
Antillianen	60	40
autochtonen	63	37

Bron: ROA (hbo- en wo-bestanden '03-'05)

Wanneer we kijken naar het beroepsniveau van hbo- en wo-afgestudeerden, zien we dat de verschillen tussen allochtone en autochtone werkenden niet groot zijn (tabel 3.10). Alleen bij Marokkanen en Surinamers is het verschil in hoogte van het beroepsniveau nog significant. Ook in het gemiddelde uurloon komen allochtonen niet significant lager uit dan autochtonen (niet in tabel). Sterker nog: Turken en Surinamers verdienen zelfs meer dan vergelijkbare autochtonen. Net als bij de mbo-uitstromers wijzen de bevindingen over de positie van werkenden niet op ongelijke behandeling van allochtonen. Zij komen gemiddeld gesproken op dezelfde posities terecht als autochtone studenten.

Tabel 3.10

Gemiddeld beroepsniveau van werkende hbo/wo'ers, naar etnische groep, 2003-2005 (gemiddelde scores)

	beroepsniveau ^a
Turken	3,9
Marokkanen	3,8
Surinamers	3,9
Antillianen	3,9
autochtonen	4,0

a 1 = elementair, 5 = wetenschappelijk.

Bron: ROA (hbo- en wo-bestanden '03-'05)

3.8 De positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt

In hoofdstuk 2 werd geconcludeerd dat er in kwantitatieve discriminatiestudies onder niet-westerse allochtonen weinig systematisch onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen nemen op de arbeidsmarkt echter verschillende posities in. Met name Marokkaanse en Turkse vrouwen en vrouwen uit

overige niet-westerse groepen participeren relatief weinig op de arbeidsmarkt. We mogen daardoor veronderstellen dat de vrouwen uit deze groepen die behoren tot de beroepsbevolking (werkloos of werkzaam), een specifieke selectie vormen van de totale groep vrouwen. Het is daarom zinvol om mannen en vrouwen apart te analyseren. Ook kunnen de in het model opgenomen factoren een verschillende uitwerking hebben voor mannen en vrouwen; dit is een bijkomende reden om aparte analyses voor mannen en vrouwen uit te voeren. Opnieuw hebben we gekeken naar werkloosheid, vaste en tijdelijke banen, en beroepsniveau, maar nu is er een uitsplitsing gemaakt naar gender. Allochtone vrouwen worden nu vergeleken met autochtone vrouwen en allochtone mannen met autochtone mannen.

Werkloosheid bij mannen en vrouwen

Mannen zijn in alle groepen minder vaak werkloos dan vrouwen (tabel 3.11). Marokkaanse, Antilliaanse en overige niet-westerse mannen zijn het vaakst werkloos, Turkse en Surinaamse mannen het minst vaak. Bij de vrouwen horen de Turken daarentegen, samen met de Marokkanen, tot de groep die het vaakst werkloos is. Voor Surinaamse vrouwen vallen de cijfers relatief het gunstigst uit: van alle groepen vrouwen zijn zij het minst vaak werkloos. Maar ook bij Surinaamse vrouwen is het verschil met autochtone vrouwen nog steeds aanzienlijk.

Tabel 3.11

Werkloze beroepsbevolking naar etnische groep en geslacht, 2006 (in procenten)

	mannen	vrouwen
Turken	12	21
Marokkanen	15	23
Surinamers	11	14
Antillianen/Arubanen ^a	16	18
overige niet-westerse allochtonen	17	19
autochtonen	3	6

a Het verschil tussen autochtonen en Antillianen verschilt tussen tabel 3.11 en figuur 3.11. Dit wordt veroorzaakt door missing values en weging. Door de kleine n bij Antillianen heeft een klein aantal missings toch een grote impact.

Bron: CBS (EBB'06)

In welke mate kunnen we de verschillen tussen allochtone en autochtone mannen en tussen autochtone en allochtone vrouwen nu verklaren uit verschillen in economisch kapitaal en demografische compositie? Figuur 3.11 toont de resultaten van de decompositie-analyse die afzonderlijk voor mannen en vrouwen is uitgevoerd.

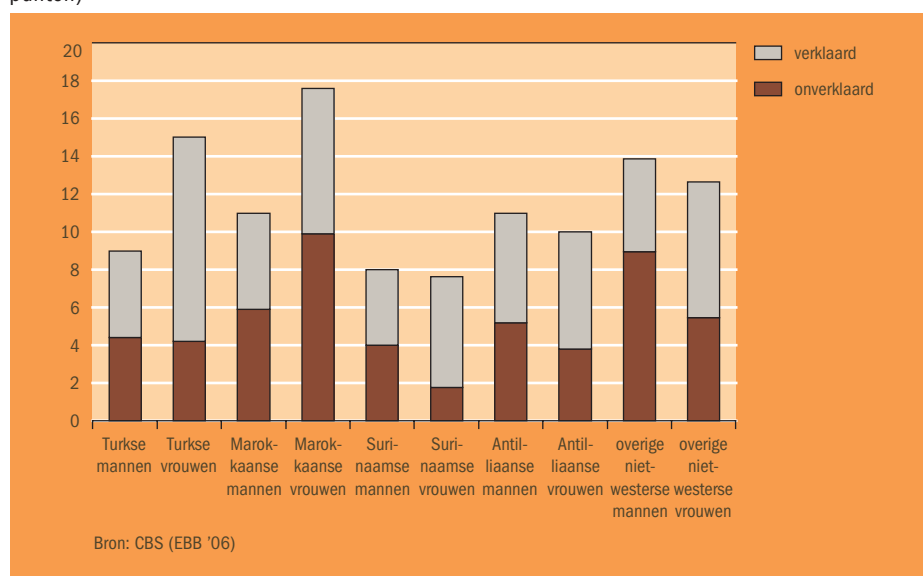
De figuur maakt ten eerste zichtbaar dat de verschillen met autochtone mannen en vrouwen niet geheel verklaard kunnen worden door de in het model opgenomen kenmerken. Vervolgens valt op dat, met uitzondering van de Marokkanen, bij de

mannen een groter deel onverklaard blijft dan bij de vrouwen. Dit betekent echter niet dat vrouwen (na controle) minder vaak werkloos zijn dan mannen. De reden is dat de nullijn bij mannen en vrouwen verschilt, doordat autochtone vrouwen vaker werkloos zijn dan autochtone mannen. De nullijn bij de allochtone vrouwen representeert dan ook de gemiddelde autochtone vrouw (oftewel een werkloosheidspercentage van 6%), terwijl de nullijn voor allochtone mannen wordt gevormd door autochtone mannen (met een werkloosheidspercentage van 3%).

Wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in kenmerken én met de verschillende vergelijkingscategorieën, hebben allochtone vrouwen een hoger werkloosheidspercentage dan allochtone mannen. Dit geldt alleen niet voor de overige niet-westerse allochtonen, bij wie mannen en vrouwen in vergelijkbare mate werkloos zijn.

Figuur 3.11

Verskil in werkloosheid tussen autochtone en allochtone mannen en tussen autochtone en allochtone vrouwen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2006 (in procentpunten)



Bij de mannen uit de vier grote minderheidsgroepen kan ongeveer de helft van het verschil in werkloosheid niet verklaard worden door de opgenomen variabelen. Voor de groep overige niet-westerse allochtonen is het beeld nog minder rooskleurig: bij de mannen kan maar liefst 65% van het verschil niet worden verklaard.

Bij de allochtone vrouwen vinden we een kleinere onverklaarde rest terug, met uitzondering van de Marokkaanse vrouwen. Bij de Turkse en Surinaamse vrouwen kan een kwart van het verschil in de kans op werkloosheid niet worden verklaard door de opgenomen variabelen. Het verschil tussen autochtone en Surinaamse vrouwen was

van alle groepen al het kleinst, maar nadat rekening is gehouden met de in het model opgenomen variabelen, blijft er nog maar een verschil over van 2 procentpunten. Hoewel dit verschil, zeker in vergelijking met de andere groepen, klein is, blijft het significant.

Voor Antilliaanse vrouwen en vrouwen uit de overige niet-westerse groepen ligt de onverklaarde rest rond de 40%. De Marokkaanse vrouwen sluiten de rij: bij hen kan meer dan de helft van het verschil met autochtone vrouwen niet worden verklaard. Vrouwen van Marokkaanse origine zijn, ook nadat rekening is gehouden met arbeidsmarktgerelateerde variabelen, het vaakst werkloos.

Opnieuw willen we meer grip zien te krijgen op de ongemeten kenmerken, die mogelijk een rol spelen in de onverklaarde rest. Gezien het aantal observaties per etnische groep was het echter niet mogelijk om in de EBB, naast een uitsplitsing naar etniciteit en geslacht, ook nog een uitsplitsing te maken naar generatie. Dit kan wel met het gecombineerde LAS/SIM-bestand. De zoektocht naar de betekenis van de onverklaarde rest beperkt zich dan ook tot een analyse van de verschillen tussen autochtonen en goed geïntegreerde allochtonen, uitgesplitst naar mannen en vrouwen.

Opnieuw zien we dat er bij de mannen een grotere onverklaarde rest overblijft dan bij de vrouwen. Met name bij de Surinaamse en Antilliaanse mannen kunnen de opgenomen variabelen maar weinig van het verschil verklaren. Daarentegen verdwijnt het verschil tussen goed geïntegreerde Surinaamse vrouwen en autochtone Nederlandse vrouwen, nadat rekening is gehouden met de in het model opgenomen kenmerken. Dit vormt een aanwijzing dat bij deze groep discriminatie geen rol speelt. Bij de vrouwen uit andere groepen blijft er nog wel een deel onverklaarde rest over. Met uitzondering van Surinaamse vrouwen, kan het verschil in werkloosheid bij zowel mannen als vrouwen niet volledig worden toegeschreven aan verschillen in kenmerken. Wel is de achterstand van allochtone vrouwen op autochtone vrouwen kleiner dan de achterstand van allochtone mannen op autochtone mannen.

Een mogelijke verklaring is dat allochtone mannen meer gediscrimineerd worden dan allochtone vrouwen. Verschil in beeldvorming bij werkgevers over allochtone mannen en vrouwen zou hiermee te maken kunnen hebben (vgl. onderzoek van Bovenkerk et al. 1995 en een recente studie van Dolfing en Van Tubergen 2005). In samenhang hiermee is het mogelijk dat vrouwen zich richten op andere sectoren dan mannen, die wellicht minder competitief zijn. Bij een scherpere concurrentie kan beeldvorming een grotere rol gaan spelen in selectiebeslissingen. Nader onderzoek is echter gewenst, bijvoorbeeld door gebruikmaking van praktijktests. Ook is het mogelijk dat ons model vollediger is wat betreft de factoren die samenhangen met de werkloosheid van vrouwen. Voor mannen spelen wellicht nog andere factoren (mede) een rol. Ons model zou daardoor simpelweg een betere verklaring kunnen bieden voor vrouwen dan voor mannen.

Vaste arbeidsrelaties bij mannen en vrouwen

De verschillen tussen mannen en vrouwen in het hebben van een vaste aanstelling

zijn niet zo groot (tabel 3.12). Marokkaanse, Antilliaanse en autochtone mannen hebben wat vaker een vaste arbeidsrelatie dan vrouwen uit deze groepen.

Tabel 3.12

Werknemers met een vaste arbeidsrelatie, naar etnische groep en geslacht, 2004-2006
(in procenten)

	totaal	mannen	vrouwen
Turken	81	81	80
Marokkanen ^a	84	85	81
Surinamers	87	86	87
Antillianen/Arubanen	84	85	82
overige niet-westerse allochtonen	80	78	83
autochtonen	93	94	91

a Resultaten voor Marokkaanse vrouwen verschillen tussen tabel 3.12 en figuur 3.12. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door weging (in de tabel zijn gewogen cijfers opgenomen, in de figuur de resultaten van de ongewogen analyses).

Bron: CBS (EBB'04-'06)

De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn bij Turken en Surinamers te verwaarlozen. Alleen bij de overige niet-westerse allochtonen hebben vrouwen relatief vaker een vaste arbeidsrelatie dan de mannen.

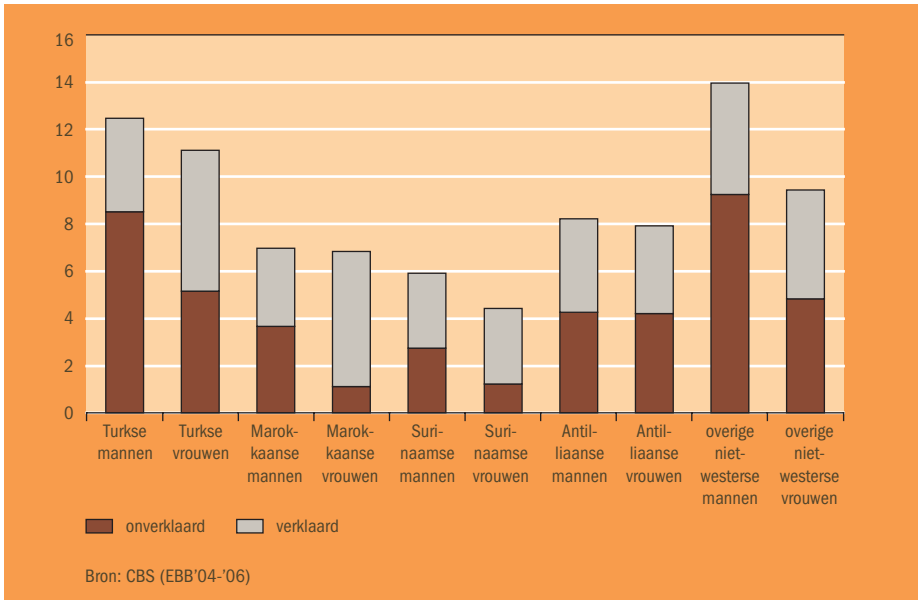
In welke mate kunnen we de verschillen tussen autochtone en allochtone mannen en tussen autochtone en allochtone vrouwen nu verklaren uit verschillen in economisch kapitaal en demografische compositie? Figuur 3.12 toont de resultaten van de Fairlie-decompositie, uitgesplitst naar mannen en vrouwen.

De analyses wijzen op een aantal opmerkelijke zaken. Ten eerste worden, met uitzondering van de Antilliaanse groep, de verschillen met autochtonen bij de vrouwen beter verklaard door de opgenomen variabelen dan bij de mannen. Dit zagen we ook al bij de analyses naar werkloosheid.

Opmerkelijk is verder dat het verschil in vaste aanstellingen tussen enerzijds autochtone en anderzijds Surinaamse en Marokkaanse vrouwen voor een zeer groot deel verklaard wordt door verschillen in kenmerken. Discriminatie naar etnische herkomst lijkt bij vrouwen uit deze twee groepen een geringe rol te spelen. De uitkomst is verrassend, zeker voor Marokkaanse vrouwen. Naast het ontbreken van discriminatie spelen mogelijk preferenties voor een vaste baan een rol in deze uitkomsten: men accepteert uitsluitend vaste banen; indien deze niet beschikbaar zijn, wordt verder gezocht of trekt men zich terug van de arbeidsmarkt. Dit laatste is echter een aanname – onderzoek naar preferenties voor vast werk is niet beschikbaar.

Figuur 3.12

Verskil in aandeel vaste aanstellingen tussen autochtone en allochtone mannen en tussen autochtone en allochtone vrouwen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006 (in procentpunten)



Een laatste conclusie is dat, met uitzondering van de Surinaamse en Marokkaanse vrouwen, de verschillen met autochtonen maar ten dele worden verklaard door verschillen in arbeidsmarktkenmerken. Een groot deel van de allochtone werkenden is dus sterker dan autochtonen met overeenkomende kenmerken, aangewezen op flexibele banen.

Ook voor mannen en vrouwen is de decompositie-analyse herhaald op het gecombineerde LAS/SIM-bestand, dit om beter grip te krijgen op de mate waarin ongemeten kenmerken een rol kunnen spelen in de onverklaarde rest. Het betreft wederom allochtonen die het Nederlands goed beheersen en die (vaak) contacten onderhouden met autochtonen.

De uitkomsten komen in belangrijke mate overeen met hetgeen zojuist is gepresenteerd. De verschillen tussen autochtone en Surinaamse/Marokkaanse vrouwen zijn voor een belangrijk deel toe te schrijven aan het verschil in individuele kenmerken. Ditzelfde geldt nu ook voor Turkse vrouwen: goed geïntegreerde Turkse vrouwen hebben een even grote kans op een vaste aanstelling als autochtone vrouwen. Discriminatie lijkt voor Turkse vrouwen geen beletsel om een vaste aanstelling te verwerven. Ook hier geldt echter het zojuist gemaakte voorbehoud: sterke preferenties ten aanzien van een vaste baan kunnen van invloed zijn op deze uitkomsten.

Bij de mannen, en dit geldt voor de Turkse en Marokkaanse mannen in het bijzonder, blijft een grote onverklaarde rest bestaan. In vergelijking met autochtonen zijn zij beduidend vaker aangewezen op een flexibel dienstverband.

Beroepsniveau bij mannen en vrouwen

De verschillen in het gemiddelde beroepsniveau van mannen en vrouwen zijn doorgaans klein (tabel 3.13). Marokkaanse vrouwen hebben echter een beduidend hoger beroepsniveau dan Marokkaanse mannen. Echter, van Marokkaanse vrouwen is bekend dat maar een klein aandeel participeert op de arbeidsmarkt (zie bijlage B, Decompositie van nettoparticipatie). Het lijkt er dan ook op dat weliswaar de drempel om de arbeidsmarkt te betreden wat hoger is voor deze vrouwen, maar dat als zij participeren, zij relatief goed gekwalificeerd zijn en ook in banen van een zeker niveau terechtkomen.

Door middel van een Fairlie-decompositie is gekeken in welke mate we de verschillen tussen allochtone en autochtone mannen en tussen allochtone en autochtone vrouwen kunnen verklaren (figuur 3.13).

Hierboven werd geconstateerd dat Marokkaanse vrouwen een beduidend hoger beroepsniveau hebben dan Marokkaanse mannen. Uit de Oaxaca/Blinder-decompositie blijkt nu ook dat het (kleinere) verschil bij vrouwen beter verklaard kan worden (63%) dan bij de mannen (41%). Bij Turkse mannen wordt bijna de helft van het verschil niet verklaard door de opgenomen variabelen, terwijl bij de vrouwen dat aandeel iets meer dan een derde is. Bij de andere groepen zijn de verschillen in gemiddeld beroepsniveau tussen mannen en vrouwen minder groot. Bovendien worden de verschillen bij deze groepen in nagenoeg dezelfde mate verklaard door de opgenomen variabelen.

Tabel 3.13

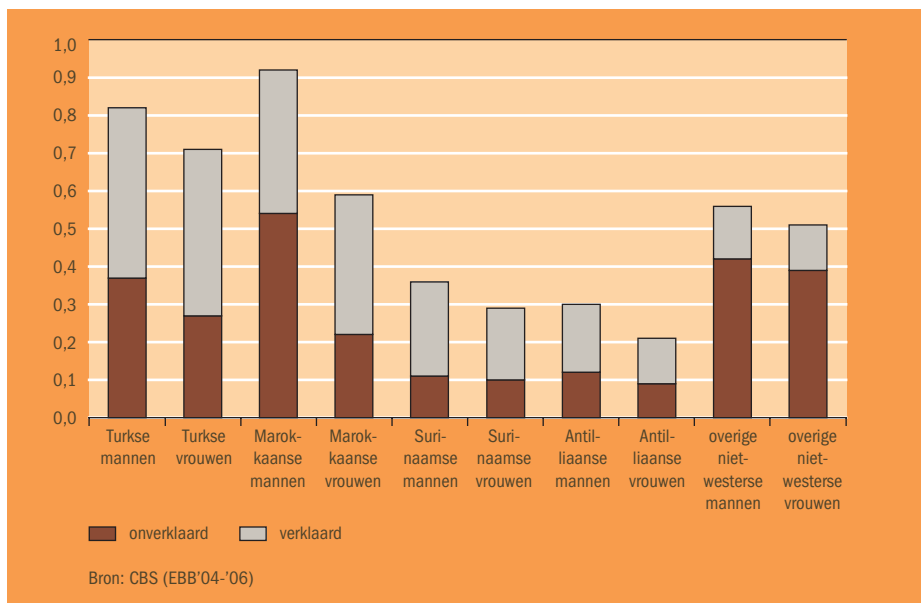
Gemiddeld beroepsniveau werkzame beroepsbevolking, naar etnische groep en geslacht, 2004-2006 (in procenten)

	totaal	mannen	vrouwen
Turken	2,23	2,21	2,26
Marokkanen	2,22	2,12	2,43
Surinamers	2,70	2,67	2,74
Antillianen/Arubanen	2,76	2,74	2,78
overige niet-westerse allochtonen	2,50	2,50	2,50
autochtonen	3,05	3,06	3,04

Bron: CBS (EBB'04-'06)

Figuur 3.13

Verskil in gemiddeld beroepsniveau tussen autochtone en allochtone mannen en tussen autochtone en allochtone vrouwen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006



De vraag rijst nu of sociaal-cultureel kapitaal een rol van betekenis speelt in het gemiddelde beroepsniveau van allochtonen. Allochtone mannen en vrouwen die het Nederlands goed beheersen en (veel) contact hebben met autochtonen, zijn vergeleken met autochtone Nederlanders. Alleen voor Turkse, Marokkaanse en Surinaamse mannen blijft er een significant verschil met autochtonen bestaan. Bij de vrouwen uit alle groepen en bij de Antilliaanse mannen kunnen de verschillen, door controle voor de in het model opgenomen kenmerken, teruggebracht worden tot verschillen die niet meer significant zijn. In andere woorden: wanneer we rekening houden met verschillen in demografische compositie, economisch kapitaal (opleidingsniveau) en cultureel kapitaal (man-vrouwrollen), behalen goed geïntegreerde Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse vrouwen hetzelfde gemiddelde beroepsniveau als autochtone vrouwen. Ditzelfde geldt ook voor Antilliaanse mannen, die na controle voor de opgenomen kenmerken hetzelfde beroepsniveau behalen als autochtone mannen.

Op basis van de analyses op de EBB-bestanden en het LAS/SIM-bestand kunnen we concluderen dat discriminatie nauwelijks een rol speelt bij vrouwen en bij Antilliaanse mannen in het beroepsniveau dat zij behalen. Bij Turkse, Marokkaanse en Surinaamse mannen blijven er in beide analyses wel onverklaarde resten over.

Hoger of wetenschappelijk beroepsniveau bij mannen en vrouwen

Allochtone mannen en vrouwen hebben minder vaak een baan op hoger of wetenschappelijk niveau dan autochtone mannen en vrouwen (tabel 3.14). Met name Turkse en Marokkaanse mannen hebben niet vaak een baan op hoger/wetenschappelijk niveau; Turkse en Marokkaanse vrouwen steken hier gunstig bij af. Ook Antilliaanse vrouwen hebben vaker een hoger beroepsniveau dan Antilliaanse mannen. Bij de overige groepen zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen gering.

Tabel 3.14

Werkzame beroepsbevolking met een baan op hoger/wetenschappelijk beroepsniveau, naar etnische groep, geslacht en generatie 2004-2006 (in procenten)

	totaal	mannen	vrouwen
Turken ^a	10	8	12
Marokkanen	11	9	16
Surinamers	21	21	21
Antillianen/Arubanen	23	21	25
overige niet-westerse allochtonen	18	18	19
autochtonen	32	32	31

a Resultaten voor Turkse vrouwen verschillen tussen tabel 3.14 en figuur 3.14. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door weging (in de tabel zijn gewogen cijfers opgenomen, in de figuur de resultaten van de ongewogen analyses).

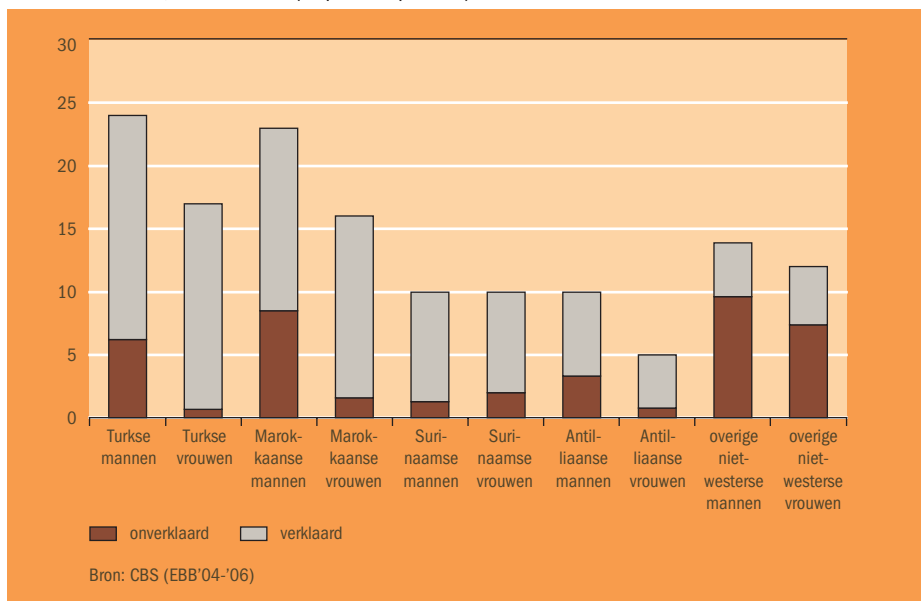
Bron: CBS (EBB'04-'06)

Wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in economisch kapitaal en demografische compositie, blijven er nog kleine verschillen over tussen enerzijds autochtone vrouwen en anderzijds Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse vrouwen (resp. 4%, 10% en 16%; zie figuur 3.14). Ook bij Surinaamse mannen en vrouwen is nog sprake van een relatief kleine onverklaarde rest (resp. 13% en 20%). Antilliaanse mannen nemen een middenpositie in: een derde van het verschil met autochtonen kan niet worden verklaard door de opgenomen variabelen. Bij Turkse en Marokkaanse mannen kan een kwart (Turken) tot een derde (Marokkanen) van het verschil met autochtone mannen niet worden verklaard. Doordat het aanvankelijke verschil met autochtonen voor Turkse en Marokkaanse mannen groter is, komen zij uiteindelijk op een groter gecorrigeerd verschil uit dan Antilliaanse mannen. De groep overige niet-westerse allochtonen heeft te maken met de grootste onverklaarde rest: voor mannen bedraagt deze 69%, en voor vrouwen 62%.

De decompositie-analyses zijn herhaald op het gecombineerde LAS/SIM-bestand. Daaruit blijkt dat de verschillen tussen enerzijds Antilliaanse vrouwen en mannen en Surinaamse vrouwen en anderzijds autochtonen niet significant zijn. Het verschil tussen Surinaamse en autochtone mannen kan geheel verklaard worden door de opgenomen variabelen. We zien hierin een aanwijzing dat discriminatie geen rol van betekenis speelt bij deze groepen.

Figuur 3.14

Verskil in aandeel hogere/wetenschappelijke beroepen tussen autochtone en allochtone mannen en tussen autochtone en allochtone vrouwen, uiteengelegd in een verklaard en een onverklaard deel, 2004-2006 (in procentpunten)



Er zijn in het LAS/SIM-bestand te weinig Turkse en Marokkaanse werkende mannen en vrouwen die geïntegreerd zijn en een baan op hoger/wetenschappelijk niveau hebben, om betrouwbare analyses op uit te voeren. Zij zijn daarom hier buiten beschouwing gelaten.

Conclusies ten aanzien van de posities van mannen en vrouwen

In het algemeen zien we dat de verschillen tussen autochtone en allochtone vrouwen beter verklaard worden door de in het model opgenomen variabelen, dan de verschillen tussen autochtone en allochtone mannen. Wellicht treft etnische discriminatie allochtone vrouwen minder dan allochtone mannen. Een andere verklaring is dat het gehanteerde model een grotere verklaringskracht heeft voor vrouwen dan voor mannen.

Wanneer we de resultaten per groep voor de verschillende arbeidsdomeinen bekijken, valt ten eerste de positie van Surinaamse vrouwen op. Goed geïntegreerde Surinaamse vrouwen verschillen niet wat betreft hun arbeidsmarktpositie van vergelijkbare autochtone vrouwen: ze zijn even vaak werkloos, hebben bijna even vaak een vaste aanstelling en behalen een vergelijkbaar beroepsniveau. Discriminatie lijkt voor deze vrouwen geen rol van betekenis te spelen. Bij Surinaamse mannen blijft wel op alle terreinen een onverklaarde rest bestaan.

Ook de positie van Marokkaanse en Turkse vrouwen is opmerkelijk. Weliswaar blijft van het verschil in werkloosheid tussen autochtone vrouwen en Marokkaanse/Turkse vrouwen een gedeelte nog onverklaard, maar werkende Turkse en Marokkaanse vrouwen hebben een relatief goede positie op de arbeidsmarkt. Goed geïntegreerde Turkse en Marokkaanse vrouwen hebben (bijna) even vaak een vaste baan als autochtone vrouwen, en behalen een even hoog beroepsniveau als autochtone vrouwen. Werkende Turkse en Marokkaanse vrouwen lijken dan ook weinig te maken te hebben met discriminatie. Bij het vinden van werk zou discriminatie nog wel een rol kunnen spelen.

De verschillen tussen de posities van Antilliaanse mannen en vrouwen zijn vrij gering: bij beide blijft sprake van een achterstand op autochtone mannen respectievelijk vrouwen bij het vinden van (vast) werk. Ook bij de groep overige niet-westerse allochtonen is sprake van een onverklaard verschil voor mannen en vrouwen, al is deze voor de vrouwen kleiner. Voor deze groep geldt dat de achterstand ten opzichte van autochtonen in vergelijking met de andere allochtone groepen relatief groot is.

3.9 Conclusies

Forse belemmeringen bij instroom

De uitkomsten van de kwantitatieve analyses wijzen vooral op forse belemmeringen voor allochtonen bij het vinden van werk. Het is aannemelijk dat discriminatie hier een rol speelt. Alle analyses wijzen op een aanzienlijke onverklaarde rest: belangrijke in de analyse opgenomen kenmerken blijken maar een beperkt deel te verklaren van het verschil in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen. Dat hoofdzakelijk ongemeten individuele kenmerken verantwoordelijk zijn voor de totale omvang van de onverklaarde rest, is niet waarschijnlijk. Ook bij de tweedegeneratie-allochtonen (m.u.v. de Antillianen) en bij allochtone schoolverlaters uit het mbo en hbo/wetenschappelijk onderwijs zien we namelijk grote verschillen in werkloosheid die niet terug te voeren zijn tot verschillen in kenmerken. Immers, deze allochtonen hebben in Nederland een opleiding gevolgd, beheersen naar verwachting de Nederlandse taal goed, zijn op de hoogte van belangrijke wervingskanalen op de arbeidsmarkt, enzovoort.

Er zijn er duidelijke aanwijzingen dat sommige groepen minder kansen hebben dan autochtonen op het verwerven van een vaste baan. Dit geldt in het bijzonder voor allochtone mannen. Allochtone vrouwen verschillen op dit punt in geringe mate van autochtone vrouwen met dezelfde kenmerken. Ook hoger opgeleiden die het hbo of wetenschappelijk onderwijs hebben afgerond, verschillen niet van autochtone studiegenoten in de kans op een vaste baan.

Post-entry discriminatie veel minder het geval

Pre-entry discrimination lijkt in Nederland belangrijker te zijn dan post-entry discrimination. Het verschil in beroepsniveau tussen autochtone en allochtone werkenden kan

voor een belangrijk deel worden verklaard door verschillen in kenmerken. Dit blijkt duidelijk uit de analyses van allochtonen die het Nederlands goed beheersen, van tweedegeneratie-allochtonen en allochtonen die het mbo en hbo/wetenschappelijk onderwijs hebben verlaten. We zien hier een duidelijke parallel met onderzoek naar beloningsdiscriminatie: recent uitgevoerde onderzoeken wijzen erop dat het verschil in beloning tussen allochtone en autochtone werkenden voor een groot deel toegeschreven kan worden aan verschillen in kenmerken. Bij de tweede generatie zijn de verschillen (bijna) volledig toe te schrijven aan kenmerken.

De segmenteringsbenadering heeft betrekking op de werkende allochtonen en stelt dat allochtonen als gevolg van discriminatie als het ware opgesloten zitten in het secundaire segment van de arbeidsmarkt, waar zich banen bevinden met minder gunstige kenmerken. We vinden echter met betrekking tot het beroepsniveau geen ondersteuning voor deze stelling, aangezien er nauwelijks verschil bestaat tussen vergelijkbare autochtone en allochtone werkenden. Bij de status van de baan (vast of flexibel) lopen de uitkomsten meer uiteen. Hoger opgeleiden en vrouwen verschillen niet van vergelijkbare autochtonen in de kansen die zij hebben op een vaste baan. Andere categorieën, en met name mannen, hebben wel weer moeite met het vinden van vast werk. Een eenduidige conclusie kan dan ook niet getrokken worden.

Versillen tussen groepen

Marokkanen lijken met betrekking tot het vinden van werk de minst populaire groep. Zij staan achteraan de aanbodrij. Hun werkloosheid is hoog en het verschil met autochtonen kan maar in beperkte mate toegeschreven worden aan verschillen in individuele kenmerken. Dit zien we ook bij tweedegeneratie-Marokkanen. Wanneer we andere onderzoeksresultaten (praktijktets, beelden over arbeidsprestaties van Marokkanen bij werkgevers, zie hoofdstuk 2, aandeel Marokkanen dat bij anti-discriminatiebureaus klachten indient, zie hoofdstuk 2 en 5) naast deze bevindingen leggen, biedt dit aanwijzingen dat van de grote allochtone groepen Marokkanen het meest te maken hebben met discriminatie.

De groep overige niet-westerse allochtonen heeft de meest ongunstige positie op de arbeidsmarkt: de onverklaarde rest van deze groep behoort voor alle arbeidsmarktindicatoren tot de grootste. Toch is het moeilijk te zeggen of zij ook het meest worden gediscrimineerd. Voor een deel zal deze ongunstige positie te maken hebben met de samenstelling van de groep (veel vluchtelingen) en de specifieke problematiek die daarmee samenhangt. Verschillende van deze kenmerken konden in de analyses niet meegenomen worden.

Surinamers en Antillianen nemen een relatief gunstige positie in. De verschillen met autochtonen zijn relatief klein. Toch blijft ook bij deze groepen nog een (soms aanzienlijk) deel onverklaarde rest over. Tweedegeneratie-Antillianen verschillen in arbeidsmarktkansen niet van autochtonen.

De onverklaarde rest is bij allochtone vrouwen over het geheel genomen geringer dan bij de mannen. Ook in ander onderzoek naar beloningsdiscriminatie werd gevonden dat de verschillen tussen allochtonen en autochtonen voor vrouwen beter verklaard kunnen worden (zie Erdem et al. 2006 en 2003; Van der Vliet 2005a). Hoe dit komt, is niet zonder meer duidelijk. Mogelijk treft ongelijke behandeling op basis van herkomst allochtone vrouwen minder dan allochtone mannen. Deze uitkomst vergt nader onderzoek.

De verschillen met autochtonen worden bij de tweede generatie beter verklaard. De betere positie van de tweede generatie wijst op het belang van landspecifiek kapitaal. Ook de positie van allochtonen die recentelijk het mbo en hbo/wetenschappelijk onderwijs hebben verlaten, wijst hierop.

Noten

- 1 Met dank aan K. Sadiraj (onderzoeker SCP) voor haar advies.
- 2 In hoofdstuk 2 is ook een tweede mogelijke vertekening in de onverklaarde rest aan bod gekomen: de *sample selection bias*. Het is denkbaar dat allochtonen sectoren of bedrijven mijden waar zij verwachten geconfronteerd te worden met discriminatie. Door discriminatoire praktijken a priori uit de weg te gaan, daalt het aantal gevallen waarin sprake is van discriminatie, waardoor de onverklaarde rest een onderschatting in kan houden van de werkelijke mate van discriminatie.
- 3 Werkervaring en werkloosheidsverleden geven ook beide een indicatie van de productiviteit van de (potentiële) werknemer. De ervaring die iemand in zijn leven heeft opgedaan in het arbeidsproces, kan de productiviteit beïnvloeden. Het hoeft daarbij niet specifiek te gaan om ervaring die direct gerelateerd is aan het werk dat iemand doet, of die opgedaan is in het bedrijf waar iemand tot dan toe gewerkt heeft (*anciënniteit*). Bepaalde vaardigheden (bv. hoe ga je om met leidinggevend) en het zich eigen maken van de spelregels op de werkvloer (bv. op tijd komen, afspraken nakomen) hebben ook invloed op de productiviteit van een werknemer. Omgekeerd kan de werkloosheidsgeschiedenis een negatief effect hebben op de plaats die iemand inneemt op de arbeidsmarkt.
- 4 Er is sprake van een relatief sterke samenhang tussen het aantal jaren dat men in het algemeen werkzaam is en *anciënniteit*. Voor het type analyses dat wij doen levert deze multicollineariteit echter geen problemen op, aangezien wij niet zozeer geïnteresseerd zijn in de sterkte van de afzonderlijke variabelen, als wel in het effect van de variabelen gezamenlijk. Bovendien zijn ter controle ook analyses uitgevoerd waarin *anciënniteit* niet is meegenomen, die zeer vergelijkbare resultaten opleveren.
- 5 Er is een relatief sterke samenhang tussen het aantal jaren dat men werkzaam is en de leeftijdsvariabelen. Resultaten van analyses waarin alleen arbeidsmarktgeschiedenis is meegenomen (en de leeftijdsvariabelen eruit zijn gelaten) wijken nauwelijks af van de hier gerapporteerde resultaten.
- 6 Het LAS- en het SIM-bestand zijn gestapeld. Dit is met name gebeurd vanwege het geringe aantal autochtone werklozen in de afzonderlijke bestanden. De LAS is in 2004 en 2005 verzameld, de SIM in 2006. Het betreft in beide gevallen een personensteekproef, de LAS in de vijftig grootste gemeenten, de SIM over heel Nederland.
- 7 Meer precies: niet in de LAS beschikbaar.
- 8 Het gaat om allochtonen die aangeven in een gesprek nooit moeite te hebben met het Nederlands en die een gemengde vriendenkring hebben of meer met autochtonen omgaan dan met leden van de eigen groep.
- 9 In alle bestanden is ook in meerdere of mindere mate sprake van non-respons, wat wellicht een selectieve groep mensen is. Het is waarschijnlijk dat mensen die zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt (of bredere samenleving) bevinden, oververtegenwoordigd zijn in de non-respons. Wanneer deze mensen in grotere mate te maken hebben met discriminatie, geven onze analyses een ondergrens van potentiële discriminatie aan.
- 10 Waar in de tekst 'Antillianen' staat worden ook Arubanen bedoeld. Het migratiemotief van Antillianen is in de tijd veranderd. Tot begin jaren negentig kwamen Antillianen voornamelijk naar Nederland om te studeren. Vanaf het midden van de jaren negentig vormt, naast studie, ook het ontvluchten van de verslechterde sociale en economische omstandigheden op de Antillen een motief voor migratie. Daarmee

- is ook de samenstelling van de groep Antillianen in Nederland diverser geworden: naast kansrijke Antillianen komen er ook kansarme jongeren naar Nederland.
- 11 Het verschil tussen autochtonen en Antillianen is in tabel 3.1 groter dan in figuur 3.1. Dit wordt veroorzaakt door weging en missing values. Doordat de *n* relatief klein is (377 Antillianen, waarvan er 60 werkloos zijn) weegt het kleine aantal missings toch zwaar in de resultaten.
 - 12 Enkele voorbeelden: 91% identificeert zich geheel of gedeeltelijk met Nederland, 87% heeft evenveel of meer contact met autochtonen dan met Antillianen en 60% is gehuwd met een autochtone partner
 - 13 De concrete vraag is: 'Heeft u, als u een gesprek in het Nederlands heeft, vaak, soms, of nooit moeite met de Nederlandse taal?' Hieruit zijn degenen geselecteerd die nooit moeite hebben met de Nederlandse taal.
 - 14 Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben een arbeidscontract van beperkte duur, en/of zijn niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst. Een arbeidscontract van beperkte duur is een contract van korter dan één jaar zonder toezegging van aanstelling in vaste dienst. De overige werknemers hebben een vaste arbeidsrelatie. Ontleend aan www.cbs.nl.
 - 15 Gedetailleerde Fairlie-decomposities op de EBB-bestanden tonen aan dat met name werkervaring een rol speelt in de verklaring van het verschil met autochtonen.
 - 16 Een andere reden om naar schoolverlaters uit het mbo en hbo/wetenschappelijk onderwijs te kijken, is dat de meeste schoolverlaters in andere vormen van voortgezet onderwijs zich niet op de arbeidsmarkt richten, maar een vervolgopleiding gaan doen.
 - 17 Het aantal jaren dat men over de opleiding heeft gedaan is alleen beschikbaar voor mbo-studenten.
 - 18 Het ROA heeft ook gegevens verzameld bij de bol- en bbl-groen, maar daar zitten nauwelijks allochtonen bij. Deze bestanden zijn dan ook buiten beschouwing gelaten.
 - 19 Er is ook niet apart voor etnische groepen gewogen. Om die reden presenteren we ongewogen gegevens.
 - 20 Het gaat hier om de maatschappelijke positie zoals opgegeven door de respondent. Er is gevraagd naar de belangrijkste bezigheid van dat moment. Werkloos is een van de categorieën. Bedacht moet worden dat deze wijze van vaststelling afwijkt van de formele definitie van werkloosheid, die naast het niet hebben van werk ook veronderstelt dat men actief zoekt en beschikbaar is voor de arbeidsmarkt.
 - 21 Zoals gezegd gaat het hier om het aandeel personen dat aangeeft werkloos te zijn. Cijfers die uitgaan van de formele definitie van de beroepsbevolking wijzen op hetzelfde beeld. De werkloosheid is dan nog hoger: Turken 32%, Marokkanen 34%, Surinamers 29% en Antillianen 36% tegen 8% bij de autochtonen.
 - 22 Degenen die op het moment van ondervraging een andere opleiding volgden of 'iets anders' deden, zijn hier buiten beschouwing gelaten. Net als bij de mbo-studenten gaat het hier om personen die aangeven dat ze werkloos zijn. Naast deze subjectieve meting zijn er ook gegevens die aansluiten op de formele definitie van de beroepsbevolking. Dit leidt tot nagenoeg dezelfde uitkomsten: Turken 11% werkloos, Marokkanen 8%, Surinamers 9%, Antillianen 11% en autochtonen 4%.

Deel 3

Ervaren discriminatie

4 Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties

Eline Nievers (SCP)

'Ze geven je het voordeel van de twijfel niet.'

4.1 Groepsgesprekken over ervaren discriminatie

Er is tot nu toe betrekkelijk weinig bekend over de ervaren discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Dit geldt in het bijzonder de instroom. Via de inventarisatie van discriminatieklachten weten we wat meer over ervaren discriminatie op de werkvloer, maar hiervan mogen we aannemen dat het de ernstigste gevallen zijn, die niet maatgevend zijn voor alle allochtone werkenden. Kwantitatief onderzoek geeft enig inzicht in het aandeel allochtonen dat discriminatie op de arbeidsmarkt ervaart (zie hoofdstuk 2). Wat de aard van deze ervaren discriminatie is, kan uit dit onderzoek echter niet worden opgemaakt. Noch geeft het zicht op de consequenties van deze ervaringen. Inzicht in de ervaren discriminatie is van belang, onder andere vanwege de mogelijke effecten op het gedrag van allochtonen. Betekenen ervaringen met discriminatie bijvoorbeeld dat hun zoekgedrag afneemt, dat zij bepaalde branches en bedrijven mijden of juist opzoeken? Ontwikkelen allochtonen strategieën om zich tegen mogelijke discriminatie te wapenen en hoe zien die er dan uit? Beschikbare kwantitatieve gegevens over ervaren discriminatie bieden hiertoe onvoldoende informatie. Daarom is voor het onderzoek naar ervaren discriminatie gekozen voor de kwalitatieve methode.

Doelstelling en methode

De doelstelling van dit deel van de monitor valt te omschrijven als:

- Het verkrijgen van inzicht in ervaringen van niet-westerse allochtonen met discriminatie op de arbeidsmarkt en de gedragsconsequenties van deze ervaren discriminatie.

Voor het bereiken van deze doelstelling achten wij de kwalitatieve onderzoeksmethode het meest geschikt. Kwalitatief onderzoek wordt gebruikt om de aard van sociale verschijnselen te onderzoeken en is vooral geschikt wanneer men wil exploreren welke betekeniswereld er ligt achter sociale processen, interacties, sociale relaties, gedragingen, houdingen, gevoelens en ervaringen, of wanneer men weten wil welke dagelijkse werkelijkheid ten grondslag ligt aan bepaalde statistische relaties (Maso en Smaling 1998). Er bestaan verschillende methoden van kwalitatief onderzoek, waaronder het (diepte)interview, participerende observatie, documentanalyse en het

groepsgesprek. Voor dit onderzoek is gekozen voor het groepsgesprek. Deze keuze is gebaseerd op een tweetal argumenten. In de eerste plaats is er in Nederland weinig (recent) empirisch materiaal over ervaren arbeidsmarktdiscriminatie. Er staat niet vast wat de definiërende elementen van ervaren discriminatie zijn. Dit vraagt om explorerend onderzoek, waarin gebruik gemaakt wordt van een open en flexibele onderzoeksmethode, die ruimte biedt voor het ontdekken van nieuwe inzichten rond discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarnaast zochten we een methode waarmee we in relatief beperkte tijd een breed spectrum aan ervaringen konden verzamelen, onder een op zich zeer verscheiden populatie (namelijk naar opleiding, sekse, etniciteit e.d.).

Een beperking van kwalitatief onderzoek in het algemeen is dat de resultaten slechts in geringe mate te generaliseren zijn naar andere groepen of situaties. Wel kunnen met de kwalitatieve onderzoeksmethode veelal uitspraken worden gedaan over grotere groepen mensen, mits deze groepen duidelijk afgebakend zijn (bv. over middelbare scholieren, gepensioneerde middenstanders, of werkzoekende en werkzame allochtonen). Deze uitspraken kunnen vervolgens echter niet worden gekwantificeerd. Met andere woorden: men kan wel concluderen dat een bepaald verschijnsel zich voordoet in een bepaalde populatie, maar niet hoe vaak dit zich voordoet. Bij kwalitatief onderzoek gaat het in de eerste plaats om het verwerven van inzicht in het vóórkomen van bepaalde verschijnselen en het begrijpen hiervan.

De respondenten

In totaal zijn er tien groepsgesprekken georganiseerd onder verschillende groepen allochtonen, te weten: Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen en personen uit vluchtelingenlanden. Gestreefd is naar een spreiding in achtergrondkenmerken als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en werksituatie (werkend of werkzoekend). De volgende groepen hebben aan het onderzoek deelgenomen:

- lager en middelbaar opgeleide starters: Turks en Marokkaans;
- hoger opgeleide starters: Turks en Marokkaans;
- lager en middelbaar opgeleide starters: Surinaams en Antilliaans;
- hoger opgeleide starters: Surinaams en Antilliaans;
- werkende en werkzoekende Turken: maximaal middelbaar opgeleid;
- werkende en werkzoekende Marokkanen: maximaal middelbaar opgeleid;
- werkende en werkzoekende Surinamers/Antillianen: maximaal middelbaar opgeleid;
- werkende en werkzoekende Turken, Marokkanen, Antillianen en Surinamers: hoger opgeleid;
- vluchtelingen.

Omdat de werving en opkomst van lager opgeleiden (lager dan mbo) aanvankelijk tegenviel, is er een aanvullend groepsgesprek georganiseerd en zijn er aanvullende individuele interviews gehouden. In totaal is gesproken met 78 personen. Een uitge-

breide beschrijving van de werving en selectie en de achtergronden van de verschillende respondenten is bijgevoegd in bijlage D. Hier volstaan we met de opmerking dat de onderzoeksgroep voor een groot deel bestond uit zeer mondige en taalvaardige respondenten. Aannemelijk is dat zelfselectie hier een rol heeft gespeeld. Het moeizame verloop van de werving van lager opgeleide allochtonen (zie bijlage D) wijst ook al in deze richting. Deelname aan de groeps gesprekken gebeurde op basis van vrijwilligheid. De respondenten ontvingen weliswaar een vergoeding voor hun deelname, maar zij waren op geen enkele wijze verplicht aan de gesprekken deel te nemen. Het is reëel te veronderstellen dat de drempel om aan een groeps gesprek deel te nemen relatief hoog is voor allochtonen die moeite hebben met de Nederlandse taal.¹ Dit is des te meer betreurenswaardig, omdat juist deze groep problemen zal ondervinden bij de toegang tot de arbeidsmarkt. En mogelijk ervaart zij meer of op andere wijze discriminatie. Als gevolg van zelfselectie kan het zijn dat niet alle mogelijke ervaringen, meningen en houdingen ook daadwerkelijk naar voren gekomen zijn.²

Het gesprek

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een gesprekspuntenlijst. De volledige lijst is opgenomen in bijlage E. Globaal zijn de groeps gesprekken verdeeld in drie hoofdthema's, gebaseerd op de domeinen waarin discriminatie zich kan voordoen: instroom, werkvloer (w.o. doorstroom) en uitstroom. De centrale onderwerpen waarop gefocust werd, zijn:

- ervaringen met directe en openlijke uitingen van discriminatie en meer subtiele vormen van discriminatie;
- gedragsconsequenties van ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt.

Tijdens de groepsdiscussies bleek de bereidheid om te praten over ervaringen op de arbeidsmarkt groot. De deelnemers waren openhartig, gemotiveerd en enthousiast. Verschillen in meningen en ervaringen leidden soms tot pittige discussies, wat het gesprek extra lading gaf en bovendien een grote variatie aan gegevens opleverde. Soms echter dreigde een individuele (afwijkende) mening onder te sneeuwen in het geheel. Tekenend hiervoor is bijvoorbeeld die ene vrouw die na een stroom aan negatieve ervaringen bijna verontschuldigend opmerkte: 'Het verbaast mij echt dat er zoveel negativiteit is. Ik heb dat niet zo. Ik werk al heel lang, maar ik schrik er wel een beetje van. Ik heb dat echt niet zo ervaren allemaal.' Er is in de gesprekken naar gestreefd iedere respondent de ruimte te geven de eigen mening en ervaring naar voren te brengen. We kunnen echter niet garanderen dat dit in alle gevallen ook even goed is gelukt.

In de volgende paragrafen worden de resultaten van de gesprekken besproken. De verslaglegging volgt globaal de drie domeinen waarin arbeidsdiscriminatie zich kan voordoen: het zoeken naar werk (instroom), de werkvloer (w.o. doorstroom) en uitstroom. Daarna volgt een paragraaf over de consequenties van deze ervaringen.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met een korte samenvatting van de belangrijkste bevindingen.

4.2 Zoeken naar werk

De meeste respondenten beginnen de zoektocht naar een baan met het raadplegen van vacatures op internet of in de krant, via inschrijving bij intermediaire organisaties, het plaatsen van het cv op internet, het schrijven van open sollicitaties, of via netwerken. De ervaringen met de eerste stappen in het sollicitatieproces zijn zeer wisselend. Sommigen vinden vrijwel direct een (goede) baan:

‘Ik heb me maar één keer aangeboden aan een werkgever. Ik zat in een bepaalde sector waar veel vraag was en weinig aanbod. Dat was een luxepositie voor mij. Ik heb niet hoeven ploeteren voor een baan.’ (man, hoger opgeleid, Surinaams)³

Aan het andere uiterste staan zij die op een sollicitatie geen enkele reactie krijgen. Meerdere deelnemers hebben dit meegemaakt. Indien men herhaaldelijk geen reactie op een sollicitatiebrief krijgt, leidt dit tot twijfel: Zou het met mijn buitenlandse naam te maken hebben, of met mijn geboorteplaats? Word ik soms gediscrimineerd?

‘Ik vind het vooral lastig als je een brief stuurt en je krijgt helemaal niets meer te horen. Ik heb liever een afwijzing als antwoord, dan helemaal geen antwoord. Je weet niet wat de reden is. Je gaat op zoek naar redenen voor jezelf. Van: “Mijn naam sprak ze vast niet eens aan. Ze hebben geen moeite genomen na het lezen van mijn naam.”’ (man, middelbaar opgeleid, Turks)

‘Ik kan niet zo goed Nederlands praten. Ik werk daarom graag in internationale bedrijven. Als ik reageer, dan krijg ik altijd antwoord. Ik word daar altijd netjes behandeld. Maar van Nederlandse bedrijven krijg ik geen enkele reactie. Mijn Nederlandse vrouw noemt dat racistisch. Ik niet, zij wel. [...] Je krijgt gewoon geen reactie. Van internationale bedrijven krijg ik altijd reacties.’ (man, hoger opgeleid, Turks)

‘Ik ging de bedrijven na een maand gewoon opbellen. Acht van de tien keer krijg je te horen dat de brief niet is aangekomen. Maar ja, ik heb er toch gewoon een postzegel van 39 cent op gedaan. Ik neem aan dat de postbodes in Nederland hun werk gewoon goed doen.’ (man, middelbaar opgeleid, Turks)

Het is moeilijk definitief vast te stellen of er in dergelijke situaties sprake is geweest van discriminatie. Werkgevers kunnen altijd beweren dat de brief niet is aangekomen, of misschien sturen de betreffende werkgevers ook de autochtone kandidaten nooit een brief terug. Voor sommige respondenten was discriminatie echter wél duidelijk. Meerdere respondenten hebben wel eens op eigen initiatief een experiment uitgevoerd om discriminatie aan te tonen. Deze experimenten zouden onderzoekers

situatietests of praktijktests noemen (zie hoofdstuk 1). De betreffende respondenten stuurden twee identieke brieven naar een werkgever, de een met een Arabisch klinkende naam (de eigen naam), de ander met een Nederlandse naam (gefingerde naam). Op de brief met de Arabische naam volgde geen reactie, op de brief met de Nederlandse naam wel, zo vertellen de respondenten. In deze gevallen lijkt discriminatie evident. Voor de meeste respondenten zijn de ervaringen met discriminatie echter moeilijker aanwijsbaar. De deelnemers aan de groepsgesprekken durven dan ook niet met zekerheid te zeggen dat er van discriminatie sprake is geweest. Het zal blijken dat allochtonen ook in het verdere verloop van het sollicitatieproces te maken krijgen met situaties waarin discriminatie vermoed wordt, zonder dat men hier de spreekwoordelijke vinger op kan leggen. De respondenten blijken echter ook te worden geconfronteerd met vormen van discriminatie die veel opener en directer zijn.

Open discriminatie

Met 'open' discriminatie verwijzen we naar de zichtbaarheid van het verschijnsel. Bij instroom gaat het om die situaties waarin duidelijk is dat de afkomst de reden is dat een sollicitant wordt geweigerd. Het duidelijkst is dit wanneer een werkgever zich hier open over uitspreekt. Omdat discriminatie bij wet verboden is, zal dit naar verwachting niet vaak voorkomen. Toch blijken enkele respondenten in de praktijk wel eens met open discriminatie te zijn geconfronteerd:

'Ik wilde vroeger heel erg graag in een parfumerie werken. Ik had heel vaak gesolliciteerd daar en ik kreeg steeds van die onzin te horen. Ik drong erg aan en heb toen doorgevraagd. Toen zei hij van: "Ik wilde eigenlijk heel graag een blank meisje." Maar later mocht ik daar wel werken en bleek ik juist heel goed in het team te passen.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Antilliaans)

Werkgevers kunnen allochtonen rechtstreeks weren, zoals blijkt uit bovenstaand citaat. Zij kunnen dit ook doen via het uitzetten van specifieke opdrachten bij intermediaire organisaties. Het blijkt voor te komen dat werving- en selectiebureaus allochtonen bewust weren. De betreffende organisaties zijn helder in hun motivatie: de klanten (dat wil zeggen: de werkgevers) hebben de opdracht gegeven uitsluitend autochtone kandidaten te werven. Enkele respondenten die zelf als recruiter werkzaam zijn of een intercedent in hun kennissenkring hebben, bevestigen dit:

*'De teamleiders kwamen echt bij ons. Ons werd gevraagd dat *** [bedrijfsnaam] bij het aannemen van nieuw personeel geen buitenlanders meer wilde. [...] wij moesten de werving anders gaan doen.'* (vrouw, middelbaar opgeleid, Surinaams)

'Een goeie vriendin van mij werkt bij een uitzendbureau, en die heeft met klanten te maken. Zij is zelf half Marokkaans, maar dat kunnen zij niet zien. Dan krijgt ze vaak te horen van: "Ik wil geen Marokkaanse jongen of meisje, maar een Hollandse jongen."

Ze hebben ze [de sollicitanten] niet met elkaar kunnen vergelijken. Ik geloof dus niet in een functie waarbij je een puur Nederlandse jongen moet hebben.’ (man, hoger opgeleid, Marokkaans)

Het is duidelijk dat dergelijke opdrachten allochtone werkzoekenden direct op achterstand zetten. Een meer indirecte wijze waarop allochtonen worden geweerd, is door hen op basis van bepaalde uiterlijke kenmerken te weigeren. Zo komt het voor dat werkgevers werknemers of werkneemsters openlijk weren vanwege het dragen van een hoofddoek of baard. Zoals de volgende man vertelt:

‘Een vriend van mij [heeft] gesolliciteerd bij een ICT-bedrijf. Er heeft een assessment plaatsgevonden van twee dagen. Hij draagt een baard. Hij was helemaal geschikt, hij was geschikt, hij scoorde hoog. De reden dat hij niet aangenomen was, was zijn baard. Die dame heeft hem dat gewoon gezegd. Op het moment dat er zoiets genoemd wordt, denk je van: “Hoezo belemmert mijn baard mij bij het functioneren.” Het paste niet als hij naar een klant gaat. Het paste niet bij de uitstraling van het bedrijf.’ (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

Vrouwen maken vergelijkbare situaties mee. In dit geval als gevolg van het dragen van een hoofddoek:

‘Ik heb wel een voorbeeld van een Turkse vriendin. Die wilde graag studeren voor optometrist. Ze wilde dan gaan solliciteren bij een opticien, maar ze heeft een hoofddoek. [...] Ze is op verschillende plekken geweest, ze is op gesprek geweest bij opticiens *** [een opticien in een duurdere wijk van Amsterdam], daar komen heel veel rijke mensen. Maar hij is bang dat klanten gaan klagen. Hij heeft dat eerlijk gezegd. De stagebegeleider zegt ook van: “Hoe durf je deze richting te kiezen. Hoe durf je nou te kiezen voor die functie met een hoofddoek. Dat is gewoon zo in je nadeel.” Dat zegt die man echt.’ (vrouw, hoger opgeleid, Surinaams)

‘Bij het *** [naam ziekenhuis] kom je er niet in met een hoofddoek. Dat mag bij ons niet. Nu is dat gewoon beleid. Je komt er niet in met een hoofddoek.’ (vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

Open of zichtbare vormen van discriminatie, zoals hierboven beschreven, blijken zich in veel van de gerapporteerde situaties te manifesteren als *customer discrimination*. Werkgevers weren leden uit bepaalde groepen vanuit de verwachting dat hun klanten een negatief beeld van deze groepen hebben. Zij verwachten dat het in dienst nemen van leden uit deze groepen leidt tot verlies van klanten en daarmee van omzet. Discriminatie wordt in dit geval gemotiveerd vanuit de behoefte zich aan te passen aan de vooroordelen en stereotypen die gehanteerd worden door belangrijke relevante anderen, hier: klanten. Feagin en Eckberg (1980) noemen dit verschijnsel *conformity-motivated discrimination*. Dit is een vorm van bewuste discriminatie, die

veelvuldig door de respondenten wordt gerapporteerd, en overigens niet alleen bij autochtone werkgevers:

'Een Marokkaanse vriend van mij heeft een koeriersbedrijf. Hij heeft een Nederlands iemand aan de telefoon gezet. Hij merkte dat de telefoon opnemen met "Mohammed" minder goed was dan de telefoon opnemen met "Margreet". Dus heeft hij een Margreet aangenomen. Zo werkt dat dus gewoon.' (man, hoger opgeleid, Marokkaans)

Logischerwijs speelt customer discrimination zich af waar sprake is van klantcontact. Echter, niet in alle sectoren of bedrijven waar werknemers in contact komen met klanten worden allochtonen geweerd. In bepaalde bedrijven of sectoren is het volgens de respondenten juist een voordeel als je van allochtone afkomst bent. De samenstelling van het klantenbestand en/of van de wijk waarin een bedrijf zich bevindt blijkt hier van invloed. Zo vertellen de volgende respondenten:

'Je hebt nu gewoon een hele grote allochtone markt en ze willen producten verkopen. Dus ze willen de markt gewoon beter aanspreken. Je hebt adviseurs van Nigeriaanse afkomst. Die verkopen gewoon makkelijker aan Nigerianen dan aan Nederlanders.' (man, middelbaar opgeleid, Surinaams)

*'Het *** [naam bedrijf] heeft als beleid dat mensen die in de Bijlmer wonen voorrang krijgen. De buitenlanders krijgen voorrang bij ons.'* (vrouw, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

Subtiele of verborgen discriminatie

Uit de groeps gesprekken blijkt dat ondanks een verbod op discriminatie, open discriminatie nog steeds voorkomt. Vaker is discriminatie echter niet open, maar diffuus en indirect. Met name in een samenleving waarin gelijke behandeling en afkeer van racistische of discriminatoire uitlatingen en praktijken de expliciete norm zijn, terwijl in werkelijkheid racistische opvattingen en houdingen blijven bestaan, zou zich een meer subtiele vorm van discriminatie voordoen (National Research Council 2004). Onderzoek laat zien dat veel allochtone werkenden en werkzoekenden wel het vermoeden hebben van discriminatie, maar er niet zeker van zijn of discriminatie ook daadwerkelijk aan de orde is geweest (Bouw en Nelissen 1988; Dagevos en Veenman 1992; Olde Monnikhof en Buis 2001). De resultaten uit de groeps gesprekken bevestigen dit. De meeste deelnemers aan de focusgroepen hebben wel eens het gevoel gehad op grond van afkomst of geloof anders (meestal negatief) te worden behandeld, zonder dat dit heel duidelijk was:

'Ik kan het niet zo goed zeggen. Er zijn heel wat aanwijzingen. Ik heb een studie, ik heb een goede opleiding, ervaring et cetera. Maar goed, je merkt dat het [gediscrimineerd worden] soms wel zo is, maar je kan je vinger er niet op leggen.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

'Ik heb toen ook meegemaakt dat ik samen met een vriend ging solliciteren. Hij werd uitgenodigd en ik werd afgewezen. Hij is niet allochtoon, ik wel. Maar dat verschil van hij wel en ik niet... dat moet een verschil zijn van óf afkomst óf taalbeheersing. Ik belde dan gewoon op en vroeg waarom ik niet uitgenodigd ben. Ik krijg dan een heel oppervlakkig antwoord: "We hadden te veel aanbod, te veel reacties." ' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

Vermoedens van discriminerend gedrag zijn sterker indien aan de sollicitanten vragen worden gesteld die volgens hen niet ter zake doen:

'Ik had gebeld op een vacature die in de krant stond. Ik heb een voornaam die moeilijk uit te spreken is voor sommige mensen. Vroeg hij meteen naar mijn komaf. Ik hoorde aan de manier hoe hij sprak... waarom zou dat een rol moeten spelen. Ik zou teruggebeld worden door die persoon, maar ik wacht nog steeds af.' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

R: *'Ik krijg wel vragen van: "Hoe ben je tegenover vrouwen?" Dat vragen ze dan aan mij, dat maakt toch geen hol uit voor mijn werk? Dat is gewoon een gekke vraag.' (man, middelbaar opgeleid, Turks)*

I: *'Waarom vragen ze dat dan?'*

R: *'Nou, ze hebben gewoon een stempel daarvoor en dat houden ze toch vast. De islam is toch in hun ogen, ik zeg het maar even, gewoon slecht. Turks is islam, dus ook slecht. Totdat ze je leren kennen hoor, maar dan krijg je weer van die reacties van: "Maar jij bent heel anders." '*

De deelnemers aan de groepsgesprekken zijn terughoudend in het benoemen van deze en vergelijkbare ervaringen als 'discriminatie'. Bij het begrip discriminatie lijken de deelnemers in eerste instantie te denken aan open discriminatie, gebaseerd op het hebben van een afkeer van allochtonen, zoals worden uitgesloten of openlijk afgewezen worden vanwege de allochtone afkomst. Dergelijke vormen van discriminatie worden slechts in geringe mate gerapporteerd. Het gevoel anders behandeld te worden dan autochtonen leeft echter onder een groot deel van de respondenten. Velen van hen hebben het gevoel zich dubbel te moeten bewijzen om voor een baan in aanmerking te komen. Zij moeten niet alleen bewijzen dat zij de baan aankunnen; zij moeten bewijzen dat zij de baan aankunnen, ondanks het feit dat zij allochtoon zijn, zo is de ervaring. Dit betekent dat zij eerst een aantal vooroordelen bij de werkgever moeten wegnemen:

'Ik heb het gevoel dat je jezelf dubbel moet bewijzen, dat je én de functie aankan én dat je als Marokkaan te vertrouwen bent. [Dat is] niet zozeer discriminatie, maar [ik heb] soms het gevoel dat ze... ze geloven niet echt in je, dat je het echt kan.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

‘Je moet veel mensen overtuigen van het feit dat de vooroordelen niet altijd waar zijn. Niet alle donkere mensen zijn lui, traag of willen niet werken.’ (man, Surinaams)

‘Als allochtoon moet je je wel dubbel bewijzen. Gezien de berichtgeving over Marokkanen in de media moet je je toch wel dubbel bewijzen. Diegene die tegenover je zit heeft wel een bepaald beeld, dat moet je zien weg te werken.’ (man, hoger opgeleid, Marokkaans)

Het gevoel dat je je als allochtoon extra moet bewijzen, leeft onder elk van de bevraagde groepen, maar in mindere mate onder de hoger opgeleide starters. Zij ervaren in veel sterkere mate dat hun opleiding en ervaring voldoende bewijs vormen voor hun competenties. ‘Als je een hoge opleiding hebt en mondig bent, dan kom je er wel doorheen’, aldus een van de jonge, hoogopgeleide starters (vrouw).

4.3 De werkvloer

Naast discriminatie bij instroom zijn de ervaringen met discriminatie op de werkvloer onderzocht, zoals ervaren discriminatie bij promoties en beloning, of in contacten met collega's en klanten. In de groepsgesprekken is in eerste instantie gevraagd hoe de deelnemers de contacten op de werkvloer ervaren en vervolgens of men wel eens heeft gemerkt anders te worden behandeld dan autochtone collega's. De ervaringen die hierop naar voren kwamen, blijken zeer verschillend, maar vertonen zeker ook een aantal overeenkomsten. De meerderheid van de respondenten met een baan is redelijk tevreden over de situatie op de werkvloer. De grootste problemen worden ervaren bij de instroom. Toch zijn de meeste respondenten op de werkvloer wel eens anders behandeld. Met name de middelbaar en lager opgeleide en de oudere werknemers maken hier melding van.

Contacten met collega's

Een eerste vorm van discriminatie doet zich voor in contacten met collega's. Er zijn allochtone werknemers die op de werkvloer openlijk worden getreiterd en geconfronteerd worden met beledigende grappen of bijnamen:

‘Op mijn werk zeggen ze: “Een goeie Turk is een dooie Turk..”’ (man, middelbaar opgeleid, Turks)

‘Iedere morgen als ik naar het bedrijf ga, dan hoor ik van de Nederlandse jongens van dat ze mij vergelijken met Bokito.’ (man, lager opgeleid, Marokkaans)

‘Elf maanden lang hoor je niks van je collega's. Ze vragen nooit of je koffie wil. Maar met ramadan dan vragen ze allemaal of je koffie wil. De hele dag door. Dan gaan ze je pesten. Sodemieter op!’ (man, lager opgeleid, Marokkaans)

In bovenstaande citaten is sprake van open, duidelijk waarneembare uitingen van discriminatie. Vergelijkbare discriminatoire uitingen door collega's kwamen ook uit ander recent onderzoek naar voren (Bochah 2006; Schriemer en Kasmi 2007). Daaruit bleek dat allochtone werknemers op de werkvloer te maken krijgen met intimiderend gedrag, het maken van beledigende en kwetsende opmerkingen, het geven van bijnamen, pesten en treiteren door collega's. Uit de focusgroepen blijkt dat ook het krijgen van promotie getreiter van collega's kan uitlokken:

'Ik merk nu dat ik een andere blik krijg, omdat ik chef ben. Ik moet ze er dan op wijzen dat ze dingen niet goed of wel goed doen. Ik ben sneller omhoog gegaan en daar hebben ze echt heel veel moeite mee. Het is dan allemaal van, ik ken die Turk... tss ... weet je wel... het wordt gewoon niet geaccepteerd.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

'Er is ook een Turkse inspecteur en [...] in mei heeft zij van de korpsleiding een andere baan gekregen. Kreeg ze een eigen project. Het was niet echt een promotie, maar een stap zijwaarts. Zodat ze wat breder kon kijken. Andere inspecteurs, vooral vrouwen, zeiden in de kantine van: "Dat komt omdat ze Turks is, en ze trekken haar voor." [...] Terwijl ze er drie jaar lang achteraan heeft gezeten voor ze die baan kon krijgen. Ik stond er zelf bij. En toen dacht ik van ... dat had helemaal niets met haar allochtoon zijn te maken. Die baan sloot gewoon aan op haar werkzaamheden. En toen had ik het gevoel van: ze gunnen je het niet. Zij zeggen: "Ze krijgt het omdat ze Turks is en niet om haar kwaliteiten." ' (vrouw, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

Discriminatie door collega's kan erg pijnlijk zijn voor het slachtoffer en kan het plezier in het werk behoorlijk vergallen. De respons op het onderwerp 'discriminatie onder collega's' is echter relatief gering in vergelijking met de reacties op het thema 'discriminatie bij instroom'. Een meerderheid van de respondenten is positief over de verhoudingen op de werkvloer. Hierbij moet worden opgemerkt dat discriminatie op de werkvloer mogelijk wordt ondergerapporteerd. Uit de groeps gesprekken blijkt namelijk een zekere geneigdheid discriminerende uitingen op de werkvloer te negeren of te relativiseren (zie ook § 4.6).

Contacten met klanten

In paragraaf 4.2 zagen we dat discriminatie bij instroom soms wordt gemotiveerd vanuit verwachte discriminatie door klanten. Dit noemden we in navolging van Feagin en Eckberg (1980) *conformity-motivated (customer) discrimination*. Werkgevers nemen geen allochtonen in dienst vanwege een verwacht omzetverlies als gevolg van het negatieve beeld dat klanten zouden hebben van allochtonen. Dát er klanten zijn die een negatieve houding hebben ten aanzien van allochtonen, blijkt uit ervaringen van respondenten. Meerdere respondenten hebben wel eens te maken gehad met discriminatie door klanten. Zoals de volgende jonge Marokkaanse grondstewardess:

*'We hebben mensen gehad die gewoon van die opmerkingen hadden. Die werden ook geweigerd voor de vlucht. Een collega van mij had iemand die zei van: "Werkt jullie soort eindelijk?" Hij staat nu op een zwarte lijst. *** [naam bedrijf] is daar heel strikt in. Wat dat betreft ben ik ook wel blij dat ik daar werk. Je kan het ook meteen bespreekbaar maken. Ik heb ook ooit een passagier gehad die "bitch" tegen me zei. Die is ook geweigerd.'* (vrouw, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

Deze jonge vrouw heeft een werkgever die het tegenover de klanten voor haar opneemt. Er zijn ook werkgevers die de werknemer verzoeken bepaalde aanpassingen te doen, zoals het afnemen van een hoofddoek, het afscheren van een baard of het veranderen van de (achter)naam. Dit opdat de werknemer bij de klanten minder goed herkenbaar is als iemand van allochtone afkomst:

'Twee mensen die moesten hun naam veranderen. Eén heet Mehmet. Die moest zich voorstellen aan de telefoon als Patrick. En één die Saïd heet, moest alleen de S op z'n visitekaartje zetten. (vrouw, hoger opgeleid, Surinaams)

De vraag rijst hoe ver iemand moet gaan in het doen van aanpassingen om de werkgever tegemoet te komen. De deelnemers aan de groepsgesprekken hanteren allen een andere grens. De een past zich aan door niet op het werk, maar alleen thuis te bidden. De ander weigert een baan waarin zij niet bidden mag. De een doet haar hoofddoek af op het werk. De ander weigert werk waar zij geen hoofddoek mag dragen. Sommige respondenten tonen begrip voor het verzoek om aanpassingen. Voor anderen zijn aanpassingen – met name aanpassingen die betrekking hebben op het geloof – absoluut niet aan de orde.

Promotiekansen

Meerdere respondenten verwachten dat allochtonen minder kans op promotie maken dan autochtone werknemers. Dit beeld leeft vooral onder de door ons ondervraagde lager opgeleide en oudere allochtone werknemers. De hoger opgeleide starters zijn hier veel minder uitgesproken over. Dit strookt met resultaten uit ander recent onderzoek. Uit onderzoek van Van Gent et al. (2006) blijkt dat hoger opgeleide allochtonen etnische herkomst hoogst zelden als reden noemen voor het uitblijven van promotie. Door hen wordt veel vaker – en in dezelfde mate als autochtonen – de korte tijd genoemd dat ze binnen de organisatie werkzaam zijn, waardoor er zich nog geen kansen hebben voorgedaan. Meerdere allochtone werknemers die zich al wat langer op de arbeidsmarkt begeven en allochtonen met een middelbaar of lager opleidingsniveau, zijn daarentegen van mening dat de promotiekansen ongelijk verdeeld zijn over allochtonen en autochtonen, zo blijkt uit de focusgroepen:

'Je moet gewoon altijd achteraan staan. Je moet altijd wachten en dan word je altijd ingehaald. De werkgever weet wie je bent en waar je vandaan komt. De Nederlander, die werkt twee of drie jaar op een plek en gaat dan door. Ik kom daar niet.' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

'Zolang je maar niet te veel klaagt en doet. Als je van functie wil veranderen, dan is het allemaal van: "Dat was niet de bedoeling. Blijf zitten waar je zit en verander niet."' (man, middelbaar opgeleid, Turks)

'Ik werk er nu achttien jaar. Ik merk nog steeds dat ik gediscrimineerd word door de Nederlanders. De makkelijke werkjes gingen altijd naar de Nederlanders. Dan regelen ze dat zelf even. Een beetje vriendjespolitiek. En dan gaan de leuke baantjes snel aan je neus voorbij.' (man, middelbaar opgeleid, Turks)

Dat allochtonen vaker gepasseerd worden hoeft – in de beleving van de respondenten – geen gevolg te zijn van afkeer van allochtonen; eerder wordt het gezien als resultaat van onderschatting van de capaciteiten van allochtone werknemers:

'Ik vind ook, de doorgroeimogelijkheden als allochtoon, ik geloof wel dat dat niet gelijk is als voor autochtonen. [Ze denken dan] van: "Zou je het wel aankunnen."' (vrouw, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

Hoewel niet valt aan te tonen dat er daadwerkelijk sprake is van discriminatie, heeft de verwachting gediscrimineerd te worden bij kansen op promotie wel gevolgen voor het gedrag. Uit de groepsgesprekken blijkt voor te komen dat respondenten hun ambitieniveau aanpassen aan de lage verwachtingen die zij hebben ten aanzien van een carrière.

Beloningsdiscriminatie

Recent en ouder onderzoek wijst uit dat er in Nederland in grote lijnen sprake is van *equal pay for equal work* voor allochtonen en autochtonen (zie hoofdstuk 2). Allochtonen met dezelfde opleiding en in dezelfde functies als autochtonen verdienen ongeveer evenveel als de autochtonen. Uit de groepsgesprekken blijkt desondanks dat sommige allochtonen wel beloningsdiscriminatie ervaren.

'Wat me dan nog wel opvalt, dat moet ik even kwijt, ze schuiven je snel af met geld. Ze proberen je echt een lager salaris te bieden. Ik zag echt dat collega's die autochtoon zijn meer verdienen voor hetzelfde werk. Dat vind ik ook heel erg. Daar moet je dus weer wat van gaan zeggen.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Surinaams)

R1: *'En je hebt ook nog salarisdiscriminatie. [...] Er komen nog steeds nieuwe jongens in het bedrijf. Als ik dan naar hun salaris kijk, dan verdienen ze meer dan ik. Maar ik moet ze*

wel opleiden en begeleiden en dingen vertellen. Ik moet die jongens inwerken die meer verdienen dan ik.' (man, lager opgeleid, Marokkaans)

R2: 'Maar hebben die jongens dan een hogere opleiding?' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

R1: 'Nee, ik heb dat ook gevraagd. Maar mijn baas zegt dan van: "Je moet hier niet naar vragen. Als je niet blij bent, dan moet je maar een andere baan zoeken." Wij hebben zes Marokkanen in dienst en die hebben allemaal hetzelfde probleem.'

Respondent R1 duidt impliciet kwade opzet van de werkgever aan als oorzaak van salarisverschillen. Een alternatieve verklaring die deelnemers aan het groepsge-sprek geven voor verschillen in beloning, gaat uit van een groter zelfvertrouwen van autochtone werknemers, met als gevolg dat autochtonen zich in de salarisonderhan-delingen harder opstellen dan allochtonen:

'Je ziet gewoon het verschil, dat mensen met dezelfde opleiding, de Nederlander vraagt dan 2100 maar de allochtoon vraagt 1600. Waarom? Nou iemand past zich dus aan. [...] ik denk ook wel dat de Nederlander meer zelfvertrouwen heeft.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Surinaams)

Aan de hand van het focusgroepgesprek konden we niet vaststellen of allochtonen werkelijk minder betaald krijgen voor eenzelfde functie als gevolg van zelfonder-schatting of een gebrek aan zelfvertrouwen. Uit onderzoek blijkt wel dat hoger opge-leide niet-westerse allochtonen vaker van mening zijn dat hun bescheiden opstelling hen in de weg zit bij de loopbaan (o.a. Veenman 1990; Dagevos 1998; Olde Monnik-hof en Buis 2001; Van Gent et al. 2006).

De vervelende klussen krijgen

Naast minder kans op promotie en een lager salaris, heeft een deel van de onder-vraagden de ervaring dat zij als allochtoon voortdurend de vervelende klussen krij-gen. Met name de lager opgeleiden maken hier melding van:

'"Nee hoor, voor schoonmaken hebben we de allochtonen." Dat zeggen ze ook gewoon.' (man, lager opgeleid, Marokkaans)

'De luxepaarden hebben een leuk bijbaantje en geven maar een paar uren les. De blanke mensen krijgen eerder de leuke taken. De werkpaarden moeten veertig uur per week lesgeven. Maar goed, niemand houdt dat vol. Dat kan gewoon niet. De luxepaarden houden het wel vol, maar de werkpaarden niet.' (vrouw, hoger opgeleid, Surinaams)

'Wij hadden ook een blanke jongen die het werk niet wilde doen. Ik kan niet zeggen van: "Ik wil dat niet doen." De blanke mag wel weigeren, ik niet.' (man, lager opgeleid, Marokkaans)

In het laatste citaat ('de blanke mag wel weigeren, ik niet') zien we hoe bepaalde verwachtingen van de allochtone werknemer (namelijk dat allochtonen worden ontslagen als zij werk weigeren) van invloed zijn op het gedrag (namelijk niet voor zichzelf opkomen). Of genoemde verwachting al dan niet terecht is, kan op basis van de focusgroepsgesprekken niet worden vastgesteld. Wel constateren we dat negatieve verwachtingen van de allochtonen zelf leiden tot bepaald gedrag, dat (mede) bepalend is voor hun positie op de arbeidsmarkt.

Extra zichtbaar zijn

Veel allochtonen blijken zich kwetsbaar te voelen op de werkvloer. Ook als de baan eenmaal verworven is, ervaren zij dat zij een stapje extra moeten doen ten opzichte van hun autochtone collega's. Dit gaat in de eerste plaats wederom om het weg nemen van vooroordelen. De allochtone werknemer moet bewijzen dat zij of hij niet past in het (negatieve) beeld dat anderen van allochtonen hebben, bijvoorbeeld dat allochtonen altijd te laat komen op het werk:

'Kijk, een Nederlandse student, die kan wel te laat komen. Dan heeft hij gezopen de avond tevoren en dan is het geen probleem. Maar een Marokkaan kan gewoon niet te laat komen. Dat valt gewoon op. Er wordt dan gewoon extra op je gelet. Dat is denk ik geen discriminatie, maar goed, dat valt gewoon op. Als ik ineens wat vreemds voorbij zie komen, dan let je daar gewoon op. Dat is gewoon zo.' (man, hoger opgeleid, Marokkaans)

Als allochtoon kun je het je niet permitteren te laat te komen, omdat je als allochtoon extra zichtbaar bent, zo luidt de strekking van dit betoog. Deze ervaring wordt in verschillende variaties door de respondenten herhaald en is een voorbeeld van wat de in hoofdstuk 1 al besproken theorie van token dynamics (Kanter 1977) beschrijft. Tokens zijn personen die een numerieke minderheid vormen binnen een bedrijf. Wie als token functioneert in een bedrijf of organisatie, is extra zichtbaar. De visuele zichtbaarheid van de token brengt prestatiedruk met zich mee. Omdat de token in een bepaalde context niet veel voorkomt (bv. vrouwelijke bouwvakker, allochtone manager) wordt er extra op gelet of de token wel hetzelfde kan presteren als de mensen die doorgaans die functie uitoefenen. Dit wordt geïllustreerd in het volgende citaat:

'Ik heb het ook een keer meegemaakt dat ik een Iraakse leidinggevende had en een Nederlandse leidinggevende. En de mensen zag ik echt loeren naar een fout bij die Iraakees om hem te pakken. Ik denk dat we daarom gewoon dus gewoon extra ons best moeten doen. Dat is gewoon zo.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

De druk om te presteren wordt nog extra opgevoerd doordat van de token verwacht wordt dat hij alle leden van de groep vertegenwoordigt. Dat betekent dat wanneer een autochtone werknemer een fout maakt, die hem of haar persoonlijk aangerekend

wordt, maar dat de fout van een allochtone werknemer gaat functioneren als indicatie van de geschiktheid van allochtonen voor deze functie of dit beroep.

'Het is altijd een bepaalde groep die aan het vooroordeel voldoet en die verpest het voor de rest, dat heb je overal.' (man, hoger opgeleid, Surinaams)

'Als bij een bedrijf een allochtoon heeft gewerkt en die heeft het flink verpest, is het moeilijk om binnen te komen. Dat heb ik wel meegemaakt.' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

De allochtoon die het in het bedrijf 'flink verpest' heeft, wordt beschouwd als bewijs dat allochtonen in het algemeen ongeschikt zijn voor de betreffende functie. Het wordt daardoor voor alle allochtonen, ongeacht de individuele kwalificaties, moeilijker deze functie te bemachtigen. In dit geval is er sprake van statistische discriminatie.

Kanter voorspelt dat token dynamics vooral in werking treedt indien er weinig allochtonen in een bedrijf werken, of als een allochtoon een functie bezet waarin doorgaans weinig allochtonen gevonden worden. Dit wordt in de groepsgesprekken bevestigd. Voor sommige respondenten is dit reden om bedrijven te selecteren waar meerdere allochtonen werkzaam zijn. Echter, ook op plekken waar meerdere allochtonen werken, voelen allochtone werknemers de druk om extra te presteren. Dit komt niet doordat werkgevers, leidinggevenden en collega's een hekel hebben aan allochtonen (a taste for discrimination; Becker 1957). De reden is dat werkgevers, leidinggevenden en collega's allochtonen als groep onderschatten. Met andere woorden: omdat zij weinig vertrouwen hebben in de capaciteiten van allochtonen.

R1 *'Ze gaan dingen twee keer, of extra uitleggen, omdat ik als zwarte erbij zit.'* (man, hoger opgeleid, Surinaams)

R2 *'Juist, bij ons ook, ze vragen dan wel van: "Begrijp je het wel?", of ze gaan moeilijke woorden uitleggen en zo.'* (man, middelbaar opgeleid, Surinaams)

'Ik kreeg wel een keer te maken met dat mensen denken dat je er niet geschikt voor bent. Ik kreeg een klus van mijn sectorhoofd. Er waren een aantal conflicten met de raad en ik kreeg de opdracht om een manier te bedenken om de samenwerking te verbeteren. Toen hoorde ik van een collega dat er over mij geroddeld werd tijdens de lunch, van of ik het wel kan. Ze gaan ervan uit dat je het niet kan, tot het tegendeel bewezen is. En als het wel gelukt is, [zeggen ze dat] het kantje boord is, met de hakken over de sloot.' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

De ervaring is dat bij gelijke capaciteiten allochtonen iets extra's moeten geven om te bewijzen dat zij 1) geschikt zijn voor de functie (de juiste capaciteiten hebben), en 2) geen schade zullen aanrichten (de juiste intenties hebben). Meerdere responden-

ten ervaren dat werkgevers en collega's niet alleen twijfelen aan de capaciteiten van allochtonen, maar ook allochtone werknemers minder betrouwbaar achten als het gaat om hun intenties:

R1: 'Mijn mails worden gecontroleerd door iemand en dat doen ze meer bij mij dan bij een andere, Nederlandse collega. Ik vind dat heel vervelend en persoonlijk. Maar goed. Je moet daar wel gelijk in zijn, niet mij meer dan de ander.' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

R2: 'Is het corrigeren of controleren?' (vrouw, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

R1: 'Controleren. Ik maak nog geen fouten, maar goed, daardoor is het nog niet echt fijn.'

'Ik heb wel wat meegemaakt bij mijn stage bij *** [naam speelgoedwinkel]. Er waren sleutels kwijt van de Playstation-computer. Ik wist gewoon dat iedereen ging denken dat ik het was. Ik was zenuwachtig. Alle dagen dat ik naar de wc ging, kwam er iemand achter me aan. Er kwam ook een meneer [die zei] van: "Ik weet dat je het hebt, we blijven hier." Uiteindelijk zijn de sleutels boven water gekomen en toen mocht ik weer alleen naar achter.' (man, hoger opgeleid, Surinaams)

'Ik heb het ook een paar keer meegemaakt, van als er wat kwijt was op het werk, dat ze dachten dat ik het was, terwijl dat niet zo was. Ik had wel het gevoel van: ze gaan zeker denken dat ik het ben.' (man, middelbaar opgeleid, Surinaams)

Veel allochtonen ervaren dat zij extra zichtbaar zijn op de werkvloer en dat zij als gevolg van stereotypering makkelijk onderschat en minder makkelijk vertrouwd worden op de werkvloer. Dit legt een extra druk op de allochtone werknemer om te presteren.

4.4 Uitstroom

Uit onderzoek blijkt dat allochtonen vaker uitstromen dan autochtonen (o.a. Zandvliet et al. 2002; verschillende studies van de Arbeidsinspectie, w.o. Erdem et al. 2006). Allochtonen verliezen vaker hun baan als gevolg van ontslag dan autochtonen. Of hieraan discriminatie ten grondslag ligt, is in deze onderzoeken echter niet onderzocht. Het onderzoek van Verweij et al. (1990) besteedt wel aandacht aan de rol van discriminatie bij uitstroom. Daarin zijn wel aanwijzingen voor discriminatie gevonden, maar dit onderzoek is inmiddels sterk gedateerd. In de groepsgesprekken komt in elk geval geen enkele concrete ervaring naar voren met discriminatie bij uitstroom, oftewel: met ontslag vanwege de allochtone afkomst. Wel denkt een deel van de respondenten meer kans op ontslag te hebben dan de autochtone collega's. Dit gevoel leeft met name onder de oudere en de lager opgeleide Turkse en Marokkaanse respondenten. Zij verwachten dat zij bij laagconjunctuur als eersten van de arbeidsmarkt verdreven zullen worden. Om gelijke redenen vreest men de komst van goedkope Oost-Europese arbeidskrachten:

‘Mijn man is zelfstandig schilder. Hij verdient 22 euro per uur. [Dat is] hoog, maar ook niet heel hoog. Nu zijn er Polen die voor 12 euro ook willen werken en nu stort zijn werk gewoon in. Wij zijn een volk dat gewoon weg moet en dat is waar het dus gelijk op lijkt.’
(vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

In hoofdstuk 1 is het queueing model van Thurow (1975) besproken. Dit model gaat er onder meer van uit dat er een rangschikking bestaat in het arbeidsaanbod: werkgevers plaatsen potentieel nieuw personeel in een denkbeeldige rij. De meest gewenste werknemers staan vooraan in de rij, de minst gewenste staan achteraan. Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat sommigen van hen menen dat werkgevers tevens een denkbeeldige rij hanteren bij uitstroom. En in deze rij staan de allochtone werknemers vooraan:

‘Ik werk heel hard, ik krijg altijd compliment van: “Je werkt hard, bent nooit ziek.” Ik vraag niet veel. Ik doe niet veel. Ik werk hard en dan opeens ben je ontslagen. Ik moet het nog steeds vragen op mijn werk of ik naar de wc mag. De rest hoefde dat niet te vragen. Ik denk dat ik eerder ontslag krijg dan een Nederlandse collega. Ik moet ook altijd het zware werk doen.’ (vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

De vrees als eerste in aanmerking te komen voor ontslag draagt bij aan een gevoel van kwetsbaarheid, aan het gevoel geen fouten te mogen maken en zich extra te moeten bewijzen tegenover de autochtone collega's.

4.5 Rol van discriminatie voor de positie op de arbeidsmarkt

Wat is volgens de allochtonen zelf de rol van discriminatie voor hun positie op de arbeidsmarkt? Niet alle aan de groepsgesprekken deelnemende respondenten hebben zelf discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren. Wel zijn de meeste deelnemers van mening dat discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt voorkomt en een rol speelt bij de kansen op die arbeidsmarkt. Velen zijn van mening dat het voor autochtonen makkelijker is een baan te vinden dan voor allochtonen. Ook uit ander onderzoek blijkt dat een groot deel van de allochtonen (TMSA) verwacht dat het voor autochtonen makkelijker is werk te vinden en dat discriminatie hiervan een belangrijke oorzaak is (zie voor surveygegevens hoofdstuk 2; Van den Berg en Evers 2006). Naast discriminatie spelen volgens de deelnemers aan de groepsgesprekken echter ook andere factoren een rol bij het verwerven van een goede baan of functie. Arbeidsmarktdiscriminatie bestaat, zo is het beeld, maar kan volgens de deelnemers het hoofd worden geboden door 1) het goed spreken van de Nederlandse taal, 2) een goede opleiding, en 3) een goede houding, presentatie en inzet.

Een goede opleiding en presentatie zijn voor iedereen van belang bij het verwerven van een gunstige arbeidspositie. Vanwege de negatieve effecten van discriminatie

zijn het hebben van een goede opleiding en het aannemen van de juiste houding en inzet voor allochtonen echter extra belangrijk, zo menen de deelnemers aan het groepsgesprek. Al eerder merkten we op dat wat dit betreft allochtone werknemers extra onder druk staan om te presteren. De ervaring is dat zij de achterstand als gevolg van discriminatie als het ware moeten compenseren. Tegelijkertijd denken de deelnemers dat ten minste een deel van de allochtone bevolking slecht op de hoogte is van wat er tijdens een sollicitatie van hen verwacht wordt en dat zij niet goed weten hoe de arbeidsmarkt in Nederland is georganiseerd. Ditzelfde bleek ook al uit onderzoek van Olde Munnikhof en Buis (2001), waarin zij wijzen op het beperkte beeld van het beroepenspectrum, de weinig functionele netwerken en het ongerichte zoeken als oorzaken van het moeilijk kunnen vinden van een baan. Ook noemen zij de wat passieve opstelling van met name lager opgeleide allochtone werkzoekenden. Om de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te verbeteren, pleiten de respondenten die aan het groepsgesprek deelnamen ervoor dat allochtonen investeren in onderwijs, en begeleiding zoeken bij het zoeken naar werk.

Naast een aantal individuele factoren, zijn volgens de respondenten factoren uit de omgeving van invloed op de positie en kansen van allochtonen op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot de individuele factoren, zijn omgevingsfactoren niet of nauwelijks door de allochtonen zelf te beïnvloeden. Discriminatie is een van deze factoren. Een tweede is de conjunctuur. Men verwacht dat bij een krappe arbeidsmarkt de niet-westerse allochtonen – en met name de Turken en Marokkanen – als eersten problemen zullen ondervinden op de arbeidsmarkt. Daarnaast beschouwt men de negatieve berichtgeving in de media rond allochtonen als een belangrijke beperkende factor. Dit betreft met name de berichtgeving rond moslims en Marokkanen. Meerdere respondenten met verschillende achtergronden (etniciteit, opleidingsniveau, leeftijd, geslacht) constateren dat deze twee groepen de laatste jaren in een sterk negatief daglicht worden gezet. De moord op Theo van Gogh wordt hier als omslagpunt aangewezen. Een groot deel van de Marokkanen en moslims zelf die aan de groepsgesprekken of aan een interview deelnamen, hebben het gevoel (sommigen: sterk) dat zij door deze berichtgeving worden benadeeld (ook) als het gaat om het vinden van werk:

‘De regering moet zich wat drukker maken over de media, die moeten een beetje aan banden gelegd worden. De media [mogen] alles zeggen, maar dat is niet helemaal goed. Media mogen ook allemaal vervelende dingen zeggen over moslims. Media zaaien echt haat in Nederland.’ (man, lager opgeleid, Marokkaans)

De overheid heeft volgens deze en andere respondenten een verantwoordelijkheid als het gaat om het verbeteren van de beeldvorming rond allochtonen. Daarnaast willen zij de werkgevers aansporen op meer informele wijze kennis te maken met verschillende allochtone groeperingen, bijvoorbeeld door het bezoeken van scholen, of het

organiseren van een informatiedag waar allochtone werkzoekenden en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten.

4.6 Gedragsconsequenties

De ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie blijken sterk te variëren. Sommige respondenten, grotendeels te vinden onder de groep hoger opgeleiden, hebben geen of nauwelijks ervaring met arbeidsmarktdiscriminatie. Voor hen is de betekenis van discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag dan ook te verwaarlozen. Anderen hebben daarentegen open en zeer directe vormen van discriminatie meegemaakt. Dit zijn bijvoorbeeld degenen die worden afgewezen vanwege het dragen van een hoofddoek of worden uitgescholden door collega's. Een groter deel van de respondenten heeft wel het vermoeden van discriminatie, maar kan dit niet met zekerheid aantonen. De onzekerheid geldt met name voor beslissingen rondom instroom. Er is meestal geen inzicht in de kenmerken van de andere kandidaten. De mogelijkheid blijft daardoor open dat de andere kandidaat is geselecteerd omdat deze betere kwalificaties had. De allochtone sollicitant die te horen krijgt dat hij niet in het team past, ontbreekt het aan mogelijkheden om het tegendeel te bewijzen. Het al dan niet in een team passen is immers een criterium dat moeilijk objectief vast te stellen is (vgl. Van der Maesen de Sombreff en Abell 2001). Discriminatie op de werkvloer is duidelijker aan te tonen bij directe confrontaties tussen allochtone werknemers en collega's of klanten.

Bij de verdeling van kansen op promotie of beloning is discriminatie volgens de respondenten veel minder evident. We hebben dus niet alleen te maken met een grote variatie aan ervaringen, maar ook kan het zijn dat ervaren en feitelijke discriminatie niet met elkaar overeenkomen. Mensen kunnen discriminatie ervaren zonder dat daar werkelijk sprake van is, of geen discriminatie ervaren, terwijl men feitelijk gediscrimineerd wordt. Echter, ongeacht de feitelijke gebeurtenissen is de ervaring op zich van belang, evenals de consequenties van deze ervaringen. Anders gezegd is het beroemde Thomas-theorema hier van toepassing: 'If men define situations as real, they are real in their consequences.'

In deze paragraaf gaan we in op de consequenties die ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt hebben voor het (arbeidsmarkt)gedrag. Deze consequenties betreffen vanzelfsprekend alleen degenen die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren, of dit vermoeden.

Coping

De manier waarop mensen op negatieve gebeurtenissen reageren of deze het hoofd bieden, wordt wel *coping* genoemd. De meest algemene omschrijving van *coping* is: de manier waarop iemand met een probleem omgaat. In dit geval is het probleem omschreven als: 'het ervaren van discriminatie op de arbeidsmarkt'. De meest invloedrijke definitie van *coping* is afkomstig van Lazarus en Folkman. Zij definiëren

coping als: ‘constantly changing cognitive and behavioural efforts to manage the specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person.’

Lazarus en Folkman maken onderscheid tussen *probleemgerichte coping*-strategieën en *emotiegerichte coping*-strategieën. Probleemgerichte *coping*-strategieën zijn gericht op het veranderen of reduceren van factoren die als schadelijk voor het persoonlijk welbevinden worden gezien, door actief en doelgericht op die factor te reageren (Lazarus 1999; Lazarus en Folkman 1984). Probleemgerichte *coping*-strategieën betreffen het gedrag. Emotiegerichte *coping*-strategieën zijn er op gericht factoren die als schadelijk voor het persoonlijk welbevinden worden gezien, te stoppen of te verminderen door er op een andere manier aandacht aan te schenken of door de factor opnieuw te interpreteren (Lazarus 1999; Lazarus en Folkman 1984). Probleemgerichte en emotiegerichte *coping*-strategieën zijn nog nader te onderscheiden (o.m. Lazarus 1999; Lazarus en Folkman 1984; Folkman en Lazarus 1988; Bouw en Nelissen 1988; Carver et al. 1989; Crocker 2005). Zo kan men negatieve gebeurtenissen ontkennen, negeren, positief herinterpreteren, relativeren of accepteren (emotiegerichte *coping*-strategieën). Of men kan zich aan een probleem aanpassen, dit probleem bestrijden, verbergen, vermijden, of zich uit de problematische situatie terugtrekken (probleemgerichte *coping*-strategieën). In de focusgroepgesprekken kwam een variatie aan reacties in emotie en gedrag als gevolg van ervaren discriminatie naar voren. Van elk van de hier genoemde mogelijke reacties was wel een voorbeeld te vinden. Wij beperken ons hier echter tot het bespreken van die strategieën die het meest gedeeld werden en die van invloed zijn op het arbeidsmarktgedrag.

Cognitie: emotiegerichte coping-strategieën

De door de respondenten gerapporteerde reacties op ervaren discriminatie verwijzen in eerste instantie veelal naar de manier waarop men hier cognitief mee omgaat: de gedachten, ideeën en verwachtingen die men heeft bij ervaren discriminatie. Sommige respondenten trachten hun ervaringen te ontkennen of te negeren, zoals de volgende respondenten:

R: ‘Ik ben hier opgegroeid, ik was hier al toen ik drie maanden [oud] was. Maar goed, ik denk altijd maar dat het aan mij ligt. Dat ik niet goed ben, of dat ik de dingen niet goed doe. Maar soms voel je echt dat je gediscrimineerd wordt. Dat is dan zo tot op het bot erg. Dat vind ik echt vreselijk.’

I: ‘Kan je een voorbeeld geven?’

R: ‘Nu even niet. Ik wil de negatieve dingen niet echt onthouden. Dus ik vind dat ook lastig terug te halen.’ (vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

‘Ik let ook niet meer op die discriminatie. Je probeert gewoon met de flow mee te gaan.’
(man, middelbaar opgeleid, Turks)

Anderen bieden hun ervaringen met discriminatie het hoofd, niet door het te ontkennen of te negeren, maar door het *voórkomen* van discriminatie te relativiseren. Discriminatie is iets wat overal voorkomt, waar iedereen zich wel eens schuldig aan maakt en wat iedereen kan treffen. Een ervaring met discriminatie is dan ook iets waar je je niet te druk over moet maken, zo luidt de strekking van deze betogen:

'Ik weet het wel zeker, [ze hebben] gewoon bepaalde vooroordelen, dat je te laat zou komen, dat je niet goed werkt. Je moet jezelf toch bewijzen. Iedereen heeft vooroordelen, die heb ik ook.' (man, hoger opgeleid, Surinaams)

Vervolgens zijn er respondenten die een positief gevolg koppelen aan de door hen ervaren discriminatie. Folkman en Lazarus noemen dit de strategie van de *positive reappraisal* (Folkman en Lazarus 1988). Mensen die deze strategie hanteren, benadrukken dat zij als gevolg van een problematische ervaring een beter of sterker mens zijn geworden. Positief herinterpreteren is een strategie die we veelvuldig in de focusgroepgesprekken tegen zijn gekomen:

'Mijn werk werd wel onder een vergrootglas gelegd. Maar dat is niet negatief. Ik voelde gewoon dat het zo is en dat werd een motivatie voor mij. Ik ging ze wel even laten zien dat het anders is. En dan komen mensen echt erop terug. En dat mensen dan zeggen van: "Oh, je bent niet zo." Dat vind ik positief.' (man, hoger opgeleid, Surinaams)

Bovengenoemde reacties of strategieën zijn methoden om in het denken de ervaren discriminatie het hoofd te bieden en zich hier als het ware niet door te laten ontmoedigen. Deze in de eerste plaats cognitieve reacties kunnen voorafgaan aan meer probleemgerichte coping-strategieën, die een bepaalde gedragsreactie inhouden.

Gedrag: probleemgerichte coping-strategieën

Probleemgerichte coping houdt in dat men een oplossing zoekt voor het probleem door verandering aan te brengen in de situatie die stress of tegenslag veroorzaakt. In tegenstelling tot de emotiegerichte coping, vereist probleemgerichte coping bepaald actief gedrag. Anders gesteld gaat het hier om de gedragsconsequenties van een bepaald probleem, in dit geval: ervaren arbeidsmarktdiscriminatie.

Uit de groepsgesprekken blijkt dat sommige respondenten extra hard hun best gaan doen in reactie op arbeidsmarktdiscriminatie. Dit is een verschijnsel dat Folkman en Lazarus onder *playful problem solving* scharen. Samengevat houdt deze strategie in dat iemand zich bewust extra inspant om een bepaald probleem het hoofd te bieden. In de groepsgesprekken komt dit naar voren als het zetten van een extra stapje, het zich dubbel inspannen om discriminatie het hoofd te bieden:

'Je moet niet opgeven. Je moet dan wel dubbel je best doen, maar als je dat dan ook aantoonst, denk je van: "Lekker, ik heb het gedaan en ik heb het goed gedaan."' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

'Ik heb wel meegemaakt dat de leidinggevende gaat checken of ik wel op tijd kom: twee weken lang. Ik ben dan gebrand. Dan kom ik een kwartier eerder. [...] Dat je dan helemaal vrijgepleit bent.' (man, hoger opgeleid, Surinaams)

Dat allochtonen zich extra moeten inspannen om geaccepteerd of vertrouwd te worden, wordt door velen herkend. Niet iedereen is echter bereid hier in mee te gaan:

'Je moet jezelf gewoon zien als iedereen. [Je moet] ook niet meer gaan doen. Niet tien keer zo hard je best doen. Wat Jantje kan, kan ik ook. Maar ik ga niet meer doen dan Jantje.' (vrouw, hoger opgeleid, Turks)

'Ik heb een voorbeeld van een collega, die wilde graag voldoen aan de verwachting en aan het beeld. Hij wilde altijd op tijd komen, en keurig op tijd en helemaal braaf. Hij wilde echt beter zijn dan de Nederlanders. Ik vertik dat.' (vrouw, hoger opgeleid, Surinaams)

Een andere strategie is die van *vermijding*. Deze strategie betreft de instroom. Het blijkt dat meerdere werkzoekende allochtonen bepaalde werkgevers of sectoren vermijden, waarvan binnen de eigen kring bekend is dat zij intolerant zijn ten opzichte van allochtonen en/of waar je als allochtoon weinig kans maakt op een baan. Zoals de volgende onderwijzeres vertelt:

'Ik kom ook niet binnen in Oud Zuid op een school. Ik paste niet in het team. Dat wordt er dan gezegd. Dat gaat dus niet om kwaliteiten. Ik heb dezelfde kwaliteiten als een blanke. Maar dan zeggen ze: "Je past niet in het team." Ik ga het niet meer proberen op een school in Oud Zuid.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

Meerdere respondenten vermijden bepaalde werkgevers, wetende dat zij bij hen geen hoofddoek mogen dragen of niet mogen bidden op het werk. Zo ook de volgende jonge Marokkaanse vrouw, gekleed in een lang zwart gewaad en met een hoofddoek:

'Ik weet dat ik bij een commercieel bedrijf niet aan hoeft te komen. Dat weet ik en dat probeer ik ook niet.' (vrouw, Marokkaans)

En een ander:

'Ik vraag of ik mijn hoofddoek op mag houden. Maar goed, er zijn ook werkgevers die gewoon zeggen van: "Er is geen ruimte om te bidden en de hoofddoek moet af", dan houdt het op.' (vrouw)

Ander onderzoek laat vergelijkbare resultaten zien. Uit onderzoek onder Marokkanen in Rotterdam (Schriemer en Kasmi 2007) blijkt dat nogal wat vrouwen met een hoofddoek verzocht wordt de hoofddoek tijdens het werk af te doen. De reactie hierop is dat vrouwen voordat zij solliciteren bij een werkgever, informeren of het

dragen van een hoofddoek een beletsel is. Daarnaast informeren vrouwen elkaar over werkgevers of stageadressen die geen bezwaar hebben tegen een hoofddoek. En niet alleen vrouwen, maar ook jongeren blijken veelvuldig informatie in te winnen over ‘allochtoonvriendelijke’ werkgevers. Uit de studie van Van den Berg en Evers (2006) blijkt dat met name onder Turken en Marokkanen vaak de neiging bestaat zich terug te trekken uit situaties waar discriminatie te verwachten is; ook mijden zij bijvoorbeeld bepaalde sectoren, vanuit de verwachting hier toch geen kans te maken. Een belangrijke constatering is hier dat ervaren discriminatie en de strategie van vermindering leiden tot verkleining van de markt waarop allochtonen zich als arbeidskracht aanbieden. Deze beperking geldt eveneens voor respondenten die bewust bedrijven of sectoren selecteren waarvan bekend is dat allochtone werknemers juist welkom zijn:

“Ik weet wel dat [...] je bij bepaalde soorten bedrijven wel gewoon terecht kan komen als allochtoon en dat ze daar helemaal niet moeilijk over doen. Overheden en multinationals bijvoorbeeld.” (man, hoger opgeleid, Marokkaans)

“Ik heb gestudeerd in een internationale omgeving. Als je in Nederland met verschillende nationaliteiten studeert, trek je naar elkaar toe. Daar zoek ik ook naar. Ik denk dat ik beter zou passen in zo’n bedrijf dan in een Nederlands bedrijf.” (man, hoger opgeleid, Surinaams)

Een andere manier om de confrontatie met discriminatie door werkgevers en/of collega’s te vermijden is door een eigen onderneming te starten. Deze ‘ontsnappingsmogelijkheid’ wordt met name aantrekkelijk gevonden door allochtonen die er aanhoudend niet in slagen een betaalde baan of een betaalde baan op het eigen niveau te vinden.

“Ik zie mijn toekomst bijvoorbeeld in een eigen bedrijfje... Of ik moet de dingen accepteren hoe ze gaan hier, en me proberen daaraan aan te passen. Ik denk dat het voor mij het beste is om zelf wat voor mezelf te gaan doen.” (man, hoger opgeleid, Turks)

“Ik woon al heel lang in Nederland. Mijn ouders zijn gevlucht. Ik ben in 2001 afgestudeerd. Ik heb meer dan 100 brieven geschreven. Ik klink als een Amsterdammer. Ik heb veel brieven geschreven en werd steeds niet aangenomen. Toen ben ik zelf ondernemer geworden. Ik heb zelf een import-exportzaak gevonden. Daarmee heb ik mijn vader uit de uitkering gehaald.” (man, hoger opgeleid, Afghaans)

In plaats van bepaalde werkgevers te mijden of te selecteren, kan men er ook voor kiezen zich aan de eisen van werkgevers aan te passen. De aanpassingsstrategie wordt door Bouw en Nelissen beschouwd als een manier om discriminatie te voorkomen. Wie ergens nieuw komt, moet zich aanpassen en voorkomt daarmee dat hij of zij het slachtoffer wordt van discriminatie (Bouw en Nelissen 1988). Ons inziens kan

aanpassen evengoed een reactie op discriminatie zijn. Zo kan iemand die gepest is vanwege het dragen van een hoofddoek, besluiten deze voortaan niet meer te dragen. Uit de groeps gesprekken blijkt dat sommige allochtonen zich óf als gevolg van óf in anticipatie op discriminatie aanpassen. Dit gebeurt op verschillende wijzen. Ten eerste zijn er allochtonen die hun uiterlijk aanpassen. Zo zijn er vrouwen die op straat en in het eigen huis een hoofddoek dragen, maar niet bij een sollicitatie of op het werk. Ten tweede kan aanpassen betekenen dat men een deel van de eigen cultuur als het ware aflegt op het moment dat men naar het werk gaat. Zoals een van de respondenten het uitdrukt: 'Je moet een beetje Nederlander worden.' En een ander:

'Taal, en integratie, daar moet je voor werken, om in het plaatje te passen. Je moet soms je cultuur of je achtergrond een beetje thuis laten.' (man, lager opgeleid, Marokkaans)

Aanpassen blijkt ook te kunnen betekenen dat men probeert het anders-zijn te verbergen. Goffman stelt dat gestigmatiseerden van wie het stigma te verhullen is, conflictsituaties proberen te vermijden en ervoor kiezen zich uit te geven voor niet-gestigmatiseerden (in Crocker 2005). Voor de allochtonen in dit onderzoek is het moeilijk het anders-zijn te verbergen. Toch kunnen ook zij de strategie van het verbergen ter hand nemen, bijvoorbeeld door bewust het geboorteland niet in het cv te vermelden, door een andere (Nederlands klinkende) naam aan te nemen, of door een pasfoto achterwege te laten bij schriftelijke sollicitaties, zoals in de volgende situatie:

'Ik wilde bij een makelaar werken, en ik had een mooie brief geschreven. Ik had een foto. Die wilde ik erop zetten. En ze zeiden dat ik dat niet moest gaan doen. Ik heb het uitgeprobeerd. Ik kreeg reactie terug zonder foto. En met foto kreeg ik geen reactie terug.' (man, middelbaar opgeleid, Antilliaans)

Een nog andere wijze waarop men reageert op arbeidsmarktdiscriminatie is het ambitieniveau aan te passen. Vanuit de verwachting dat men als allochtoon niet of slechts met de grootste moeite werk op het eigen niveau zal kunnen bemachtigen, leggen sommige respondenten de lat wat lager:

'Stel, als ik mijn baan kwijt zou raken, dan zou ik toch gaan zoeken naar een baan onder mijn niveau. Dat zou wel mijn insteek zijn. Ik zou graag iets doen met coaching op een hbo, maar goed, ik denk eigenlijk van "Ik kan dat wel vergeten." Ik richt me daar dus ook niet op. Ik probeer het niet eens meer, ik denk dat ik daar niet tussen kom.' (vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

*'En je wordt toch gewoon psychisch onder druk gezet van: "Je komt toch niet bij *** [naam bedrijf] aan de bak." Ik denk toch onbewust dat ik er niet kom. [...]. Ik neem dus onbewust genoeg met minder.'* (vrouw, middelbaar opgeleid, Turks)

De strategie van aanpassen en verbergen leidt tot veel discussie in de groepen. Het wijzigen van de eigen naam wordt door sommigen als een verloochening van zichzelf gezien.⁴ Niet iedereen is dan ook tot dergelijke maatregelen bereid. Eerder in dit hoofdstuk beschreven we dat een deel van de ondervraagde vrouwen geen hoofddoek draagt bij sollicitaties of op het werk, terwijl dit voor anderen onaanvaardbaar is.

Tegenover hen die zich aanpassen, hun achtergrond verbergen of situaties vermijden, staan degenen die de strijd aangaan tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Folkman en Lazarus (1988) noemen dit *confrontive coping*. In de groepsgesprekken manifesteert *confrontive coping* zich als het indienen van klachten:

'Ik heb het toen meegemaakt. Iemand vroeg aan een collega: "Waar is die vieze Turk?" Ik zeg: "Die vieze Turk staat achter je." En ik heb het ook als klachtenbrief naar het management gestuurd. [...]. Ze noemden mij vieze Turk, ik stond daarbij en daar heb ik toen over geklaagd.' (man, hoger opgeleid, Turks)

In dit voorbeeld is op twee manieren de strijd aangegaan met discriminatie. In de eerste plaats door de dader direct te confronteren met zijn discriminerende gedrag. Ten tweede door het indienen van een klacht bij het management. Een klacht indienen houdt echter een zeker risico in, zo blijkt uit het volgende:

- R1: *'Wij hadden ook een blanke jongen die het werk niet wilde doen. Ik kan niet zeggen van: "Ik wil dat niet doen." De blanke mag wel weigeren, ik niet.'* (man, lager opgeleid, Marokkaans)
- R2: *'Maar daar moet je dus wat aan doen, je komt op voor je rechten. Je moet dit niet nemen. Je moet dit niet pikken. Je moet daarvoor opkomen!'* (vrouw, middelbaar opgeleid, Marokkaans)
- R1: *'Een jongen heeft een keer een klacht ingediend en er wat van gezegd, met een advocaat. Maar dan gaan ze je in de gaten houden en dan lig je er toch op een gegeven moment uit. Ze gaan je dan in de gaten houden en zoeken naar fouten.'*

Het blijkt dat niet iedereen bereid is een klacht in te dienen nadat men met discriminatie is geconfronteerd. De angst om de, soms met moeite verworven baan te verliezen of op andere wijzen problemen te krijgen op het werk, speelt hierin een rol. Hoofdstuk 5 gaat nader in op het indienen van klachten.

4.7 Verschillen tussen en binnen groepen

In deze paragraaf gaan we kort in op verschillen tussen de diverse groepen niet-westerse allochtonen. Omdat het gaat om een relatief beperkt aantal respondenten, moeten de hier besproken verschillen met enige terughoudendheid worden beschouwd. De reden om verschillende groepen bij het onderzoek te betrekken, is ook niet in de eerste plaats om verschillen tussen deze groepen te kunnen benoe-

men, maar om een zo groot mogelijke variatie aan ervaringen te kunnen inventariseren. Toch is er enige variatie waarneembaar, die we bij dezen een plaats willen geven.

Het meest springt in het oog dat de hoogopgeleide starters nauwelijks arbeidsdiscriminatie ervaren. Een deel van hen zegt nooit persoonlijk met discriminatie te maken te hebben gehad. Degenen die wel discriminatie hebben ervaren, lijken dit relatief eenvoudig het hoofd te kunnen bieden. Een hogere opleiding gekoppeld aan een positieve houding en doorzettingsvermogen biedt voldoende garantie op een goede positie op de arbeidsmarkt, zo geven de meesten aan. De lager opgeleiden rapporteren meer problemen op de arbeidsmarkt. Het is niet moeilijk ongeschoold, tijdelijk werk te vinden. Daarentegen is een vaste baan die aansluit op de opleidingsrichting of de eigen interessesfeer, wel moeilijk te vinden. Dit is volgens sommigen (mede) aan discriminatie te wijten. Maar ook de lager opgeleiden zijn van mening dat het goed spreken van de Nederlandse taal, en vooral ook een goede (werk)houding onmisbaar zijn. Zoals een lager opgeleide Turkse man het uitdrukte: 'Als jij goed werk levert, word je nooit gediscrimineerd.'

Zowel de Turken en Marokkanen zelf als de respondenten uit de andere etnische groepen denken dat Turken en, in nog sterkere mate, Marokkanen op dit moment het meest te lijden hebben onder (arbeidsmarkt)discriminatie.

'Als je in dit land Afrikaans bent of Marokkaans, is het toch wel moeilijker. Ik heb een Afrikaanse goeie vriend. En hij wordt anders behandeld dan ik. Ik weet niet waarmee het te maken heeft. Marokkanen vooral.' (man, middelbaar opgeleid, Antilliaan)

Het ervaren verschil in behandeling wordt ten minste deels geweten aan negatieve berichtgeving in de media:

'Ik denk dat afgelopen periode vooral Marokkanen genoemd zijn in de media. En dan bedoel ik negatief. Dat veroorzaakt een extra druk op onze schouders. Als een Chinees of een Spanjaard gaat solliciteren, denk ik niet dat het veel uitmaakt.' (man, middelbaar opgeleid, Marokkaans)

Ook het feit dat Marokkanen en Turken een relatief nieuwe groep zijn ten opzichte van bijvoorbeeld Surinamers, wordt als oorzaak van het verschil genoemd. Zoals een van de respondenten zegt: 'Surinamers zijn geen allochtonen meer' (vrouw, hoger opgeleid, Marokkaans).

Verschillen in ervaringen tussen mannen en vrouwen zijn grotendeels terug te voeren tot het al dan niet dragen van een hoofddoek. Het dragen van een hoofddoek blijkt een directe belemmering bij het vinden van werk. Omdat het vrouwen zijn die de hoofddoeken dragen, worden vrouwen – althans de vrouwen die aan de focusgroepen deelnamen – meer dan mannen geconfronteerd met arbeidsmarkt-discriminatie. Daarnaast is de wens een betaalde baan en de zorg voor een of meer kinderen te combineren, voor veel vrouwen een belemmering bij het vinden van

werk. Ook het vinden van een deeltijdbaan in de buurt blijkt niet altijd eenvoudig. Dit laatste probleem is overigens niet aan allochtone vrouwen voorbehouden en heeft waarschijnlijk weinig te maken met de allochtone achtergrond. Verschillende jonge Marokkaanse mannen uit dit onderzoek merken ten slotte op dat zij denken dat jonge Marokkaanse vrouwen het beter doen op de arbeidsmarkt dan zichzelf.

4.8 Vluchtelingen

Gebleken is dat de arbeidsmarktervaringen van vluchtelingen nogal afwijken van die van de overige groepen niet-westerse allochtonen. Uit de *Integratiebarometer 2006* (Klaver et al. 2007) blijkt dat de arbeidspositie van vluchtelingen zorgelijk te noemen is. Hun positie blijft (sterk) achter bij niet alleen autochtonen, maar ook bij andere migrantengroepen. De werkloosheidspercentages voor vluchtelingen liggen uitermate hoog. Wel stijgt de arbeidsdeelname van vluchtelingen naarmate zij langer in ons land zijn. Hun achterstand op andere bevolkingsgroepen blijft echter bestaan. Dit is opvallend, omdat vluchtelingen gemiddeld hoger zijn opgeleid. Bijna een derde van de vluchtelingen die in 2003 drie jaar in Nederland waren, had een uitkering. Vluchtelingen die wel werk hebben, hebben relatief vaak een tijdelijk contract en werken veelal (ver) onder hun niveau. Vluchtelingenvrouwen nemen een extra kwetsbare positie in. Zij zijn vaker dan vluchteling mannen afhankelijk van de bijstand, zo blijkt uit de barometer.

Om zicht te krijgen op de rol van arbeidsmarktdiscriminatie bij vluchtelingen is een groepsgesprek gevoerd met mensen afkomstig uit Afghanistan, Ethiopië, Irak, Iran, Sierra Leone en Somalië. Uit dit gesprek blijkt dat, zonder uitzondering, het vinden van werk door hen als een moeilijke opgave wordt ervaren. Redenen die hiervoor worden genoemd, kwamen voor een groot deel ook al in de *Integratiebarometer* naar voren. Zo hebben vluchtelingen vaak te maken met langdurige asielprocedures; gedurende deze procedures kunnen zij geen werkervaring opdoen. Ook maken het niet (goed) spreken van de Nederlandse taal, het achterblijven van diploma's in het moederland en het ontbreken van een relevant sociaal netwerk het vinden van een baan niet eenvoudig:

'Iedereen geeft aan: je hebt een netwerk nodig. Hoeveel Nederlanders ken je die een baan hebben? Dat zijn er een of twee.' (man, hoger opgeleid, Afghaans)

Intermediaire organisaties (uitzendbureaus, re-integratiebureaus) willen dat je zo snel mogelijk aan het werk gaat, zo laten de respondenten weten. Dit leidt ertoe dat men al snel terechtkomt in laagbetaald (vaak tijdelijk) werk onder het eigen opleidingsniveau. In de tussentijd loopt de leeftijd van de vluchtelingen op, wat het steeds moeilijker maakt werk op het eigen niveau te bemachtigen. Op deze manier komt men vast te zitten in een arbeidssegment met laagbetaalde, tijdelijke banen onder het eigen opleidingsniveau.

'Je hebt een hoge studie gehad. Maar dat maakt hier niet uit. Je wilt gewoon werk hebben. Het maakt niet uit wat.' (vrouw, Iraaks)

'[Ze zeiden:] "We hebben een baan voor jou. Je gaat kippen schoonmaken en inpakken." Kippen inpakken. Je hebt gestudeerd, 6 jaar, een diploma en je moest negen uur of acht uur op je benen werken met dode kippen. Maar je wilt het doen om van deze omstandigheden weg te gaan naar andere omstandigheden. Na een paar jaren ben je oud, je diploma's aan de muur gehangen, omdat je geen ervaring hebt van de opleiding, en dan kom je in een cyclus.' (man, opleiding onduidelijk, Somalisch)⁵

Naast bovengenoemde problemen, ervaart men dat veel werkgevers terughoudend zijn in het aannemen van vluchtelingen. Als oorzaak wordt de onbekendheid van werkgevers met de regelgeving rond vluchtelingen en werk genoemd. Vluchtelingen worden door werkgevers vaak verward met asielzoekers en illegalen. Uit angst voor (juridische) problemen neemt men dan ook liever geen vluchtelingen aan, zo is de ervaring.

Vluchtelingen komen, kortom, verscheidene drempels tegen die het vinden van werk bemoeilijken. Echter, discriminatie op basis van godsdienst of herkomstland wordt in de gesprekken nauwelijks genoemd als oorzaak van de ongunstige arbeidsmarktpositie. Dit betekent niet dat deze vorm van discriminatie niet voorkomt jegens vluchtelingen. Eerder is het zo dat deze factor als het ware ondergesneeuwd wordt door tal van andere belemmeringen waarmee vluchtelingen op de arbeidsmarkt te maken hebben. (Deze belemmeringen spelen mogelijk een rol in de naar verhouding grote onverklaarde resten in kwantitatief onderzoek, zie hoofdstuk 3.)

4.9 Conclusies

Wat zijn de ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen en welke consequenties hebben deze ervaringen voor het gedrag? Zo luidt de centrale vraag in dit kwalitatieve deel van het onderzoek. In de inleiding op dit hoofdstuk meldden we al dat onze onderzoeksgroep relatief hoogopgeleid en zeer mondig is. Het is denkbaar dat deze groep minder te maken heeft met discriminatie dan lager opgeleiden en allochtonen die minder taalvaardig zijn. Niettemin komt ook binnen deze groep een variëteit aan ervaringen met discriminatie naar voren.

Er hebben in totaal tien focusgroepgesprekken en drie individuele interviews plaatsgevonden met in totaal 78 werkende en niet-werkende niet-westerse allochtonen van verschillende afkomst, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Op grond van de analyses hieruit concluderen wij dat discriminatie wordt ervaren bij zowel de instroom (het vinden van werk), doorstroom (als werkende) als uitstroom (bij ontslag). Discriminatie wordt echter met name bij instroom ervaren. Focusgroepen zijn geschikt om uitspraken te doen over de aard van discriminatie, niet over de incidentie van een bepaalde vorm van discriminatie. De deelnemers geven echter

zelf aan dat discriminatie zich vooral voordoet bij het zoeken naar werk. De indruk ontstaat dat als men eenmaal een (goede) baan gevonden heeft (en men dientengevolge de kans krijgt zich als goede werknemer te bewijzen), de hoogste drempel genomen is. Deze drempel is overigens niet voor iedereen even hoog. De hoogopgeleide starters lijken nauwelijks discriminatie op de arbeidsmarkt te ervaren. Een deel van hen zegt hier geen enkele ervaring mee te hebben. Turken en Marokkanen lijken het meest met arbeidsmarktdiscriminatie te worden geconfronteerd. Voorts ervaren vooral vrouwen die een hoofddoek dragen problemen bij de instroom. Vluchtelingen hebben bij het zoeken naar werk te maken met vele uiteenlopende problemen. Discriminatie is daarvan niet het belangrijkste probleem.

Vrijwel alle deelnemers aan de focusgroepen zijn van mening dat het vinden van een baan voor allochtonen moeilijker is dan voor autochtonen. Eveneens zijn de meesten het erover eens dat discriminatie van allochtonen op de werkvloer voorkomt, al heeft niet iedereen dit zelf ondervonden. De mate waarin men zelf discriminatie ervaart varieert, evenals de wijze waarop men deze ervaringen interpreteert (perceptie) en hierop reageert (gerapporteerd gedrag of emotie).

Arbeidsmarktdiscriminatie is soms open en direct. Open discriminatie bij instroom lijkt zich met name voor te doen in de vorm van *conformity motivated (customer) discrimination*. Dit houdt in dat werkgevers zeggen geen allochtonen in dienst te nemen, omdat zij aannemen dat hun klanten een negatief beeld van allochtonen hebben. Open discriminatie op de werkvloer uit zich in treiteren, schelden en het noemen van beledigende bijnamen. Veel vaker echter is er sprake van een vermoeden van discriminatie, zonder dat discriminatie duidelijk aanwijsbaar is. Dit geldt voor zowel instroom, doorstroom als uitstroom.

Niet alleen op de werkvloer, maar ook bij het zoeken naar werk ervaren de respondenten dat zij zichtbaarder zijn dan autochtone werknemers. Fouten worden daarvoor eerder opgemerkt en hun zwaarder aangerekend. Daarnaast is het de ervaring dat allochtonen zich meer moeten inspannen om op gelijk niveau met hun autochtone collega's te komen. Deze extra inspanning betreft in de eerste plaats het wegnemen van vooroordelen. Meerdere respondenten ervaren dat zij moeten bewijzen dat zij een goede werknemer (zullen) zijn, ondanks het feit dat zij allochtoon zijn. De meeste deelnemers aan de groepsgesprekken denken overigens dat, als er discriminatie in het spel is, die niet is gebaseerd op een afkeer van allochtonen. Wel menen zij dat allochtonen dikwijls worden onderschat en minder snel worden vertrouwd. Dit leidt tot veel subtielere vormen van discriminatie. Doordat discriminatie veelal verhuuld is, is men uiterst terughoudend om situaties die tot achterstand leiden als discriminatie te benoemen.

De respondenten die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren, reageren hierop op verschillende wijze. Deels gebruiken zij zogenaamde emotiegerichte coping-strategieën.

Dit houdt in dat men de ervaren discriminatie het hoofd tracht te bieden door die te negeren of te relativeren. Voor de arbeidsmarkt is de belangrijkste gedragsconsequentie het vermijden of selecteren van specifieke sectoren of bedrijven. Andere reacties zijn: het verbergen van de allochtone achtergrond, bijvoorbeeld door een andere naam op de sollicitatiebrief te schrijven; het zich aanpassen aan de eisen van de werkgever, bijvoorbeeld door het afdoen van de hoofddoek; het verlagen van het ambitieniveau, door werk onder het eigen niveau aan te nemen; het zich extra inspannen om geaccepteerd en vertrouwd te raken bij werkgevers en collega's; en ten slotte het indienen van een klacht.

Noten

- 1 Het kunnen spreken van de Nederlandse taal was bovendien voorwaarde voor deelname aan de groeps gesprekken. Niet-westerse allochtonen die geen Nederlands spreken, zijn dus uitgesloten van dit deel van het onderzoek.
- 2 Volgens Ine Dinklo is dit wat kwalitatief onderzoek veelal beoogt, namelijk: 'een volledig beeld te geven van alle mogelijke varianten in mening, houding en gedrag die voorkomen binnen een bepaalde doelgroep.' (Dinklo 2006: 36).
- 3 Achter elk citaat is achtereenvolgens aangegeven wat het geslacht, opleidingsniveau en de etnische afkomst is van de respondent. De hoger opgeleiden hebben een afgeronde opleiding op hbo- of wo-niveau. De middelbaar opgeleiden hebben een diploma van het havo, vwo of mbo. De lager opgeleiden hebben een mavo-, of vbo-opleiding afgerond of hebben alleen de basisschool doorlopen. De naamswijzigingen in citaten zijn gefingeerd.
- 4 Onderzoek van Cole en anderen toont aan dat het verbergen van een stigma (hier: van allochtone afkomst zijn) tot negatieve effecten leidt. Mensen die een stigma geheim houden, zijn voortdurend bang dat ze onbedoeld informatie over het stigma prijsgeven, wat op den duur de psychische nood verergert en ook anderszins de gezondheid negatief beïnvloedt (Crocker 2005). En ook Goffman laat zien dat het verbergen van het stigma kan leiden tot nieuwe spanningen (Goffman 1963).
- 5 Deze man heeft in Nederland een opleiding op lager niveau afgerond (mavo/vbo). In het thuisland heeft hij naar eigen zeggen een hogere opleiding afgerond. Niet duidelijk is met welk Nederlands niveau deze opleiding precies vergelijkbaar is.

5 Klachten over ervaren discriminatie

Igor Boog (Art.1), Marcel Coenders (Universiteit Utrecht) en Jan Kik (Art.1)

5.1 Ervaren discriminatie: analyse van klachten

Mensen die een situatie als discriminerend ervaren, kunnen een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureau (ADB).¹ Een ADB neemt een klacht in behandeling als het gaat om ervaren discriminatie op grond van één van de in de wet genoemde criteria (o.m. ras, godsdienst en nationaliteit, maar ook leeftijd, geslacht en seksuele gerichtheid).

Dit hoofdstuk doet verslag van een analyse van ADB-klachten van niet-westerse allochtonen. Het gaat daarbij om ervaren arbeidsmarktdiscriminatie op de gronden ras, godsdienst en nationaliteit. In de wetgeving wordt het begrip ‘ras’ ruim uitgelegd en omvat tevens huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming. De wettelijke grond ‘godsdienst’ omvat zowel het ‘huldigen’ van als het zich gedragen naar een geloofsovertuiging.

Onderzoek naar deze klachten geeft een indicatie van de relatieve omvang van vormen van ervaren discriminatie. Zo kan onder meer bekeken worden over welke domeinen, zoals instroom of werkvloer, de meeste klachten worden ingediend. Geregistreerde klachten zeggen echter weinig over de totale omvang van situaties die als discriminerend worden ervaren. De bereidheid om een klacht in te dienen is doorgaans gering. In onderzoek van Van den Berg en Evers (2006) gaf ongeveer driekwart van de respondenten aan dat zij gevallen van ervaren discriminatie nooit melden.² Daarbij gaat het bij geregistreerde discriminatieklachten vaak om relatief ernstige incidenten. In veel gevallen blijkt de aanleiding van de klacht gelegen te zijn in escalatie van een incident. Voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie van de klachten, omdat bij een klacht niet altijd duidelijk is of er werkelijk sprake is van discriminatie. Op basis van het aantal discriminatieklachten is daarom geen volledig beeld te geven van de totale omvang van objectief vastgestelde discriminatie in Nederland.

Naast omvang geeft het analyseren van klachtendossiers inzicht in de aard van ervaren discriminatie. Dossieranalyse levert aanwijzingen op voor het bestaan van verschillende vormen van discriminatie in Nederland. Inzicht in de aard van ervaren discriminatie is ook belangrijk vanwege de mogelijke effecten op het gedrag van mensen (zie hoofdstuk 4). Proberen werknemers bijvoorbeeld iets aan de situatie te doen door steun te vragen aan een leidinggevende?

Bronnen en methoden

Voor de analyse in dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van de gegevens uit databases van ADB's en van informatie uit in totaal 130 klachtendossiers bij ADB's. In de digitale databases registreren ADB's bepaalde vaste gegevens over de binnengekomen klachten (het ADBase-registratiesysteem). Het gaat om gegevens als arbeidsmarktdomein (instroom, werkvloer, enz.), grond (ras, godsdienst, nationaliteit) en de vorm van de ervaren discriminatie (bv. belediging of uitsluiting). Sinds 2004 registreren de ADB's de informatie over klachten enigszins uniform. Voor de huidige analyse zijn gegevens verzameld uit de periode 2004-2006. Bijna alle ADB's hebben ten behoeve van deze monitor databasegegevens over deze periode aangeleverd.³ Met behulp van deze gegevens kan de omvang van de discriminatieklachten worden vastgesteld.

Om meer inzicht te krijgen in de aard van de klachten, zijn klachtendossiers uit dezelfde periode geanalyseerd. Een aantal ADB's, verspreid over het land, heeft in totaal 130 dossiers ter inzage gegeven.⁴ Dit zijn dossiers waarin het hele proces van de klachtenbehandeling wordt vastgelegd – van het eerste contact met de klachtindieners tot het afsluiten van de klacht. Deze dossiers bevatten meestal verslagen van intakegesprekken. Daarnaast kunnen de dossiers ook andere documentatie bevatten, zoals informatieverzoeken aan betrokkenen, informatie over wederhoor en verslagen van bemiddeling. Verreweg de meeste dossiers zijn niet volledig.⁵

Om de analyse van de klachtendossiers te ondersteunen, zijn gesprekken gevoerd met klachtbehandelaars en andere ADB-medewerkers. Bij de analyse zijn de gegevens uit de dossiers ingedeeld in categorieën en subcategorieën. De belangrijkste daarvan zijn: domein (instroom, werkvloer, uitstroom), grond (ras, nationaliteit, godsdienst), achtergrond klachtindieners (afkomst, geslacht, leeftijd, opleiding), achtergrond aangeklaagde (leidinggevende, collega, enz.) en soort incident (belediging, geweld, ongelijke beloning, enz.). Tijdens de analyse is deze lijst aangevuld met nieuwe categorieën: onderwerpen die opvielen of werden aangedragen door de klachtbehandelaars. Een voorbeeld daarvan is de categorie actualiteit: er bleken verschillende zaken te zijn waarbij de klachtindieners meende dat de actualiteit een rol speelde. Vervolgens werden dossiers met dezelfde categorieën met elkaar vergeleken. Op basis van deze vergelijking is een beeld geschetst van de aard van de klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt.

5.2 Omvang van de bij ADB's ingediende klachten

5.2.1 Aantal klachten over discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt

In de periode 2004-2006 werden gemiddeld 4200 klachten en meldingen per jaar ingediend bij de ADB's, waarvan gemiddeld 1385 zaken over discriminatie op de arbeidsmarkt. Over de jaren 2004-2006 is het beeld redelijk stabiel.⁶

Voor het merendeel van deze arbeidsmarktklachten (89%) is bekend op welke discriminatiegrond ze betrekking hebben. Er waren tussen 2004-2006 in totaal 1352 gevallen (gemiddeld 450 per jaar) van discriminatie-ervaringen op de gronden ras, godsdienst en nationaliteit.⁷ Deze klachten zijn in de analyse voor dit hoofdstuk betrokken.⁸

De meeste klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt betreffen discriminatie op grond van ras, waaronder ook discriminatie op grond van afkomst of huidskleur wordt verstaan (tabel 5.1). Het aantal klachten over discriminatie op grond van godsdienst is geringer. Het merendeel van de klachten over godsdienstdiscriminatie is afkomstig van moslims. Klachten over discriminatie op grond van nationaliteit komen weinig voor. Het gaat daarbij meestal om problemen met identiteitspapieren of een verblijfsvergunning (bv. bij het vinden van werk).

Tabel 5.1

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, naar discriminatiegrond, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
discriminatie op grond van ras/afkomst/huidskleur	1090	81
discriminatie op grond van nationaliteit	36	3
discriminatie op grond van godsdienst	226	17
totaal	1352	100

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

De nationaliteit of het geboorteland van de klachtindiener wordt door de ADB's niet geregistreerd. Uitgangspunt bij het registreren is de afkomst die de klachtindiener zelf aangeeft. Dit betekent dat de categorie niet-westerse allochtonen uit de voorgaande hoofdstukken, niet volledig overeenkomt met de categorie die in het onderhavige hoofdstuk wordt besproken. Als verder in dit hoofdstuk gesproken wordt over discriminatieklachten van niet-westerse allochtonen, worden alle klachten meegenomen, behalve de klachten die in de registratie van de ADB's vallen onder de categorieën afkomst Nederland en afkomst overig Europa.⁹

In tabel 5.2 is het totale aantal klachten van niet-westerse allochtonen uitgesplitst naar discriminatiegrond. Ook voor deze groep geldt dat de meeste klachten betrekking hebben op discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur.

Tabel 5.2

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, niet-westerse allochtonen, naar discriminatiegrond, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
discriminatie op grond van ras/afkomst/huidskleur	955	82
discriminatie op grond van nationaliteit	20	2
discriminatie op grond van godsdienst	196	17
totaal	1171	100

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

5.2.2 Domeinen van de arbeidsmarkt

De grootste categorie klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt heeft betrekking op discriminatie op de werkvloer (40%) en bij werving en selectie (28%).

Klachten over beëindiging van het dienstverband komen relatief minder voor (11%) (tabel 5.3).

Uit de groepsgesprekken zoals besproken in hoofdstuk 4 blijkt dat niet-westerse allochtonen zelf de meeste discriminatie ervaren bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Mogelijk is het aantal klachten over de werkvloer oververtegenwoordigd in de registratie, doordat deze over het algemeen veel herkenbaarder zijn dan discriminatie bij werving en selectie. Dit komt ook naar voren in de dossierstudie (zie § 5.3). Iemand die door een collega uitgescholden wordt in termen die refereren aan zijn afkomst of godsdienst, zal dit waarschijnlijk ervaren als discriminatie. Wanneer een sollicitant op grond van afkomst of godsdienst niet in dienst wordt genomen, zal de sollicitant dit meestal niet te horen krijgen en blijft het in veel gevallen bij een vermoeden. Mogelijk stappen mensen die concrete aanwijzingen voor discriminatie hebben eerder naar een ADB.

Ook is het mogelijk dat een werknemer het belang van een klacht minder groot acht wanneer het een afwijzing bij een sollicitatie betreft dan wanneer het gaat om problemen tijdens de dienstbetrekking. Zo zal een werknemer in het algemeen groot belang hechten aan het oplossen van discriminatieproblemen waarbij beloning in het geding is of ontslag dreigt.

Tabel 5.3

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras, godsdienst of nationaliteit, niet-westerse allochtonen, naar arbeidsmarktdomein, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
werving en selectie	333	28
werkvloer	470	40
arbeidsbemiddeling	53	5
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	79	7
promotie/doorstroom	43	4
uitstroom/ontslagdreiging	129	11
overig/onbekend	64	5
totaal	1171	100

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Om meer inzicht te krijgen in de klachten over deze verschillende domeinen van de arbeidsmarkt, zijn de gegevens in de tabellen 5.4 en 5.5 uitgesplitst naar discriminatiegrond. In tabel 5.4 staan de klachten op grond van ras, afkomst en huidskleur, en in tabel 5.5 de klachten op grond van godsdienst. Gezien het geringe aantal klachten over discriminatie op grond van nationaliteit, zijn deze niet in een afzonderlijke tabel opgenomen.¹⁰

Zoals tabel 5.4 toont, hebben klachten over discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur relatief vaak betrekking op de situatie op de werkvloer. In de onderzochte periode werden 414 klachten over rassendiscriminatie op de werkvloer ingediend, dat is 43% van alle klachten over discriminatie op grond van ras. Daarnaast zijn er relatief veel klachten over rassendiscriminatie tijdens het wervings- en selectieproces, namelijk een kwart van de klachten (227 klachten).

Tabel 5.4

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras, niet-westerse allochtonen, naar arbeidsmarktdomein, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
werving en selectie	227	24
werkvloer	414	43
arbeidsbemiddeling	46	5
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	65	7
promotie/doorstroom	40	4
uitstroom/ontslagdreiging	110	12
overig/onbekend	53	5
totaal	955	100

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Bij discriminatieklachten op grond van godsdienst is de verhouding omgekeerd. Zoals tabel 5.5 laat zien, hebben klachten over godsdienstdiscriminatie op de arbeidsmarkt vooral betrekking op de wervings- en selectieprocedures: met 92 klachten vormt dit bijna de helft van alle klachten over godsdienstdiscriminatie. Het gaat daarbij vooral om moslima's die zich op basis van hun hoofddoek ongelijk behandeld voelen. Op de werkvloer is het aantal klachten over godsdienstdiscriminatie daarentegen relatief klein: er werden 54 klachten (28% van alle klachten over godsdienstdiscriminatie) ingediend.

Tabel 5.5

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van godsdienst, niet-westerse allochtonen, per arbeidsmarktdomein, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
werving en selectie	92	47
werkvloer	54	28
arbeidsbemiddeling	5	3
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	14	7
promotie/doorstroom	3	2
uitstroom/ontslagdreiging	19	10
overig/onbekend	9	5
totaal	196	100

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

5.2.3 Aard van discriminatie

Klachten over discriminatoire incidenten op de arbeidsmarkt zijn verschillend van aard. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van ervaren ongelijke behandeling bij het toekennen van promotie, of van pesterijen op de werkvloer. ADB's maken bij de registratie onderscheid tussen omstreden behandeling, vijandige bejegening, geweld, en bedreiging. Bij klachten over omstreden behandeling gaat het om vermeende ongelijke behandeling, of om toepassing van regels waarbij volgens de klachtindiener onterecht onderscheid tussen groepen wordt gemaakt. Een voorbeeld hiervan bij een sollicitatie is een afwijzing die volgens de klachtindiener gebaseerd is op huidskleur of godsdienst. Met vijandige bejegening wordt bedoeld op beledigende of kwetsende uitlatingen tijdens sollicitatieprocedures, of pesterijen op de werkvloer over iemands afkomst of godsdienst. Bij geweld kan het gaan om vechtpartijen, ruzie en mishandeling, maar ook om vernielingen, waarbij afkomst of godsdienst de 'aanleiding' is. Bij bedreigingen kan het zowel gaan om *face-to-face* als schriftelijke en telefonische dreigementen en intimidaties.

Bij de ADB's worden voornamelijk klachten over omstreden behandeling en vijandige bejegening op de arbeidsmarkt ingediend (tabel 5.6). Er zijn in de afgelopen drie jaren nauwelijks klachten ingediend over bedreiging of geweld op de arbeidsmarkt.

Het ligt dan immers meer voor de hand om aangifte bij de politie te doen. Overigens worden er bij de ADB's wel klachten ingediend over geweld en bedreiging, maar die hebben vooral betrekking op situaties buiten de arbeidsmarkt. Dit betreft met name incidenten in de woonomgeving en het optreden van politie en vreemdelingendienst.

Tabel 5.6

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, niet-westerse allochtonen, naar aard, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
omstreden behandeling	820	70
vijandige bejegening	332	28
geweld	10	1
bedreiging	1	0
overig	8	1
totaal	1171	100

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

In tabel 5.7 is voor elk domein van de arbeidsmarkt weergegeven welk soort klachten relatief het vaakst voorkomt. We zien dat het bij klachten over werving en selectie, maar ook bij promotie, dreigend ontslag, arbeidsbemiddeling en arbeidsvoorwaarden, bijna uitsluitend over ervaren omstreden behandeling gaat. Klachten over discriminatie op de werkvloer betreffen vooral ervaren vijandige bejegening en, in mindere mate, klachten over omstreden behandeling.

Tabel 5.7

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, niet-westerse allochtonen, naar aard en domein, 2004-2006 (in absolute aantallen en percentage van het aantal klachten per arbeidsmarktdomein)

	% klachten over omstreden behandeling	% klachten over vijandige bejegening	% klachten over geweld/ bedreiging/overig	totaal
werving en selectie	96	4	0	333
werkvloer	37	60	3	470
arbeidsbemiddeling	91	8	2	53
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	91	8	1	79
promotie/doorstroom	93	5	2	43
uitstroom/ontslagdreiging	89	10	1	129
overig/onbekend	75	22	3	64
totaal	71	28	2	1171

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

5.2.4 Klachtindieners naar afkomst

De ADB's registreren de afkomst van zowel degene die de klacht indient (melder) als van het (vermeende) slachtoffer van discriminatie. In het merendeel (90%) van de gevallen wordt de klacht over arbeidsmarktdiscriminatie ingediend door het slachtoffer zelf.¹¹ In deze monitor rapporteren we over de kenmerken (afkomst, geslacht) van de vermeende slachtoffers van ervaren discriminatie. (Vanwege de negatieve connotatie van het woord 'slachtoffer' spreken we vanaf nu van klachtindieners.)

De afkomst van de klachtindieners wordt door de ADB's niet geregistreerd op basis van objectieve criteria zoals nationaliteit of geboorteland. Uitgangspunt bij het registreren is de afkomst die de klachtindieners of de melder zelf aangeeft.¹² Bij ongeveer een vijfde van de klachten of meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie op grond van ras, nationaliteit of godsdienst, is de afkomst van de klachtindieners onbekend;¹³ de redenen daarvoor lopen uiteen. De registratie van de afkomst van de klachtindieners geschiedt aan de hand van een beperkt aantal categorieën. In tabel 5.8 staan de klachten per afkomstcategorie gepresenteerd.¹⁴

Tabel 5.8

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, niet-westerse allochtonen en Europeanen,^a naar afkomst van vermeende slachtoffers, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	% van alle klachten	% van klachten waarbij afkomst bekend is
niet-westerse allochtone-afkomstsgroepen:			
Turks	125	11	14
Marokkaans	273	23	31
Surinaams	172	15	19
Antilliaans/Arubaans	62	5	7
Moluks	4	0	0
overig Afrikaans	100	9	11
overig Amerikaans	36	3	4
Aziatisch	119	10	13
onbekend	280	24	
subtotaal	1171	100	
overig:			
Nederlands	90		
overig Europeaan	91		
totaal	1352		

a De afkomstcategorieën Nederlands en overig Europa zijn in deze tabel alleen voor de volledigheid opgenomen. In de rest van het hoofdstuk zijn deze, gezien de doelstelling van deze monitor, buiten beschouwing gelaten.

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Van alle klachten waarbij de afkomst bekend is, wordt bijna een derde ingediend door personen van Marokkaanse afkomst. Dit is opvallend, zeker gezien het feit dat de aantallen Surinamers, Turken en Marokkanen in Nederland ongeveer even groot zijn.¹⁵ Daarnaast valt op dat het aantal Turkse klachtindieners, in verhouding tot de omvang van de vier TMSA- groepen, het kleinst is. Gelet op de omvang van de betreffende groepen, is het aantal klachten van personen uit overig Afrika naar verhouding veel groter dan het aantal klachten van mensen uit Azië.¹⁶

De grond waarop een klacht wordt ingediend, verschilt sterk per afkomstsgroep. Tabel 5.9 geeft de afkomst weer van indieners van klachten op grond van godsdienst en ras, afkomst of huidskleur. Bij discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur gaat het vaak om Marokkaanse en Surinaamse klachtindieners. Van alle ingediende klachten over rassendiscriminatie op de arbeidsmarkt, is 23% een klachtindieners van Marokkaanse afkomst en nog eens 22% een klachtindieners van Surinaamse afkomst. Bij 13% van de klachten is de indiener van Turkse afkomst en bij 8% van Antilliaanse of Arubaanse afkomst. Daarnaast zijn er relatief veel klachten van indieners met een andere Afrikaanse (13%) of Aziatische herkomst (15%). Indien we de aantallen klachten van de TMSA-groepen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen) met elkaar vergelijken, valt opnieuw op dat het aantal klachten van Turkse indieners – gelet op de omvang van de vier groepen – geringer is dan bij de andere groepen.

Tabel 5.9

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras of godsdienst, niet-westerse allochtonen, naar afkomst van klachtindieners, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	discriminatie op grond van ras / afkomst of huidskleur		discriminatie op grond van godsdienst	
	aantal	% van klachten waarbij afkomst bekend is	aantal	% van klachten waarbij afkomst bekend is
Turks	96	13	26	18
Marokkaans	168	23	100	68
Surinaams	160	22	10	7
Antilliaans / Arubaans	61	8	1	1
Moluks	4	1	0	0
overig Afrikaans	94	13	6	4
overig Amerikaans	35	5	0	0
overig Aziatisch	113	15	5	3
onbekend	224	-	48	-
totaal	955		196	

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Bij klachten over discriminatie op grond van godsdienst zijn de klachtindieners vooral van Marokkaanse afkomst (68% van de klachten) en in mindere mate van Turkse afkomst (18% van de klachten). Vooral vrouwen ervaren discriminatie op grond van godsdienst. Van de 100 klachten in de Marokkaanse groep over godsdienstdiscriminatie, zijn 81 afkomstig van Marokkaanse vrouwen. Van de 26 klachten in de Turkse groep, zijn 20 afkomstig van vrouwen. Deze vrouwen voelen zich gediscrimineerd vanwege het dragen van een hoofddoek. Meestal gaat het daarbij om het vinden van een baan of stageplaats, maar er zijn ook klachten over ervaren discriminatie tijdens het werk.¹⁷

Klachten over discriminatie op grond van ras, nationaliteit en godsdienst zijn vooral afkomstig van allochtonen. Maar ook autochtone Nederlanders kunnen discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt op grond van hun ras, nationaliteit of godsdienst. In de periode 2004-2006 waren er dienaangaande 90 klachten van autochtone Nederlanders (zie tabel 5.8).¹⁸

5.2.5 Klachtindieners naar geslacht

Het geslacht van de klachtindieners is niet altijd geregistreerd. In tabel 5.10 zijn de klachten waarbij het geslacht van de indiener bekend is, uitgesplitst naar discriminatiegrond en sekse. In iets meer dan de helft (58%) van het totale aantal ingediende klachten gaat het om mannen. Bij klachten over discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur is zelfs bij twee derde van de klachten sprake van mannelijke indieners.

Tabel 5.10

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, niet-westerse allochtonen, naar discriminatiegrond en geslacht van de klachtindieners, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur	discriminatie op grond van godsdienst	discriminatie op grond van nationaliteit	totaal ^a
man	528 (65%)	41 (24%)	7 (47%)	576 (58%)
vrouw	280 (35%)	128 (76%)	8 (53%)	416 (42%)
totaal	808 (100%)	169 (100%)	15 (100%)	992 (100)

a Bij 179 klachten is het geslacht van de klachtindieners niet geregistreerd.

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Voor vrouwen dienen klachten in over ervaren godsdienstdiscriminatie op de arbeidsmarkt (76%). Zoals eerder opgemerkt, betreft het hier vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen, en ervaren zij discriminatie vanwege het dragen van een hoofddoek. In meer dan de helft van de gevallen betreft het de werving- en selectiefase. Daarentegen zijn er betreffende de werving en selectie nauwelijks klachten van

mannen op grond van godsdienst. Het relatief kleine aantal klachten dat mannen indienen over godsdienstdiscriminatie, heeft met name betrekking op discriminatie op de werkvloer (zie tabel F.3 in bijlage F).

Er zijn nagenoeg geen verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de arbeidsmarktdomeinen waar zij discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur ervaren (zie tabel F.2 in bijlage F). Zowel bij mannen als vrouwen gaat het in meer dan 40% van de gevallen om ervaren discriminatie op de werkvloer en in ongeveer 20% om ervaren discriminatie tijdens de werving- en selectiefase.

5.2.6 Bedrijfssector

In het registratiesysteem van de ADB's ontbreekt in veel gevallen informatie over de werkgever waarover wordt geklaagd. Zo ontbreken gegevens over de bedrijfsgrootte. Informatie over de bedrijfssector van de aangeklaagde partij kon in slechts 44% van alle gevallen achterhaald worden, op basis van de vermelde namen of omschrijvingen van de bedrijven en organisaties. Over de detacherings- en re-integratiesector (waaronder uitzendbureaus) werden de meeste klachten ingediend (93 van de 517 klachten met beschikbare informatie, oftewel 18% van de klachten).

Gezien de beperkt beschikbare informatie en de beperkte landelijke dekking van de ADB's, zullen we verder niet uitgebreid ingaan op deze gegevens. De geïnteresseerde lezer verwijzen we naar de tabellen F.4 en F.5 in bijlage F.

5.3 Aard van bij ADB's ingediende klachten: dossieranalyse

Om meer zicht te krijgen op de aard van de klachten, zijn 130 klachtendossiers bestudeerd. Deze zijn een redelijke afspiegeling van alle ADB-klachten: het aantal dossiers per discriminatiegrond, arbeidsmarktdomein, aard van de ervaren discriminatie, afkomst en sekse van de klachtindiener komt ongeveer overeen met de verhoudingen die zijn gevonden bij alle ADB-klachten, zoals besproken in paragraaf 5.2. In de dossiers zijn geen opvallende verschillen tussen regio's gevonden.¹⁹

Uit de dossiers blijkt dat onderscheid tussen de gronden ras en godsdienst lastig te maken is, omdat deze in de praktijk nauw met elkaar verweven kunnen zijn. Zo worden in sommige zaken Marokkaanse moslims beledigd op grond van zowel afkomst als godsdienst.²⁰

In de meeste gevallen wordt een klacht alleen geregistreerd, wordt advies gegeven of wordt ingezet op het weerbaarder maken van de klachtindiener. Het komt minder vaak voor dat bemiddeling wordt ingezet, wederhoor wordt toegepast of beleidsadvies wordt gegeven om het probleem op te lossen. In veel gevallen wenst de klachtindiener geen wederhoor of levert de bewijslast problemen op, zoals geïllustreerd wordt in enkele voorbeelden die hieronder volgen. Veel klachtendossiers worden daarom gesloten zonder dat er een oplossing is gevonden, of zonder dat duidelijk is geworden wat er nu werkelijk aan de hand is.

In het beeld van de klachten dat hieronder geschetst wordt, komen achtereenvolgens aan de orde: werving en selectie, werkvloer en uitstroom.

5.3.1 Werving en selectie

Het overgrote deel van de dossiers over werving en selectie is onder te brengen in twee categorieën. In de eerste plaats betreft het zaken waarbij er niet meer dan een vermoeden bestaat dat afkomst een rol gespeeld heeft bij de afwijzing voor een baan. In de tweede plaats gaat het om zaken waarbij duidelijk is dat de sollicitant is afgewezen vanwege het dragen van een hoofddoek. De dossiers over het zoeken naar een stageplaats gaan allemaal over afwijzingen vanwege het dragen van een hoofddoek.

Het vermoeden dat afkomst een rol speelt

Er zijn verschillende zaken waarin de klachtindiener meent geschikt te zijn voor een functie en daarom niet begrijpt waarom hij of zij niet is aangenomen. De klachtindiener vermoedt dat zijn of haar afkomst een rol gespeeld heeft. Bij nadere beschouwing door het ADB blijkt daar in sommige gevallen geen enkele aanwijzing voor te zijn, terwijl er in andere zaken een vermoeden is dat niet met bewijzen is te staven. Soms komt het niet verder dan dit vermoeden, omdat de klachtindiener geen klachtenprocedure wenst. Een voorbeeld van dit laatste:

Tijdens een sollicitatieprocedure wordt aan een Marokkaanse man (23 jaar) gevraagd of hij zich meer Nederlander of meer Marokkaan voelt. Hij antwoordt dat hij zich meer Marokkaan voelt. Hij wordt afgewezen en veronderstelt dat zijn antwoord de reden is dat hij niet is aangenomen. Hij ziet af van een klachtenprocedure.

Sommige klachtindieners proberen door eigen onderzoek uit te vinden of afkomst reden was voor de afwijzing:

Een Marokkaanse man (18 jaar) solliciteert naar de functie van servicemedewerker bij een bioscoop. Hij krijgt te horen dat hij vanwege het grote aantal sollicitaties niet geselecteerd is voor een gesprek. De volgende dag solliciteert hij opnieuw, waarbij hij bewust een Nederlandse naam gebruikt en zijn cv slechter maakt. Ditmaal wordt hij meteen uitgenodigd. Hij klaagt bij een ADB, dat de werkgever om uitleg vraagt. De werkgever vertelt dat na de eerste sollicitatie enkele geselecteerde kandidaten zich afmeldde, waardoor er bij de tweede sollicitatie weer mogelijkheden waren. Het ADB vindt de verklaring van de werkgever plausibel. De klachtindiener reageert niet op de verklaring van de werkgever.

Verschillende klachtindieners noemen geen concreet discriminatievoorval, maar melden bij het ADB dat ze veel solliciteren maar nooit aangenomen worden en dat ze vermoeden dat hun afkomst of hoofddoek daarbij een rol speelt:

Een Marokkaanse vrouw (20 jaar) komt hierover praten met een ADB. Het ADB vindt in het gesprek geen aanwijzingen voor discriminatie, maar vermoedt wel dat de presentatie van de vrouw een rol zou kunnen spelen. De vrouw krijgt uitleg over discriminatiewetgeving, maar ook het advies om een sollicitatietraining te volgen.

In een ander geval komt een Surinaamse man (22 jaar) bij een ADB omdat hij nergens aangenomen wordt, terwijl hij een vwo-diploma heeft. Hij vertelt over een aantal specifieke ervaringen, maar heeft geen duidelijke aanwijzingen dat zijn afkomst een rol gespeeld heeft.

Het dragen van een hoofddoek

De zogenaamde hoofddoekzaken hebben meestal betrekking op een functie of stageplaats waarbij de sollicitante een publieksfunctie zou moeten vervullen, bijvoorbeeld baliemedewerkster of verkoopster. Hier wordt door de wederpartij vaak een beroep gedaan op representativiteit. Soms wordt daarbij ook verwezen naar de aard van de handel: 'Een meisje met een hoofddoek kan toch geen naveltruitjes staan te verkopen.'

Een Marokkaanse vrouw (19 jaar) solliciteert bij een supermarkt naar de functie van caissière. Er wordt haar verteld dat zij wel een hoofddoek mag dragen, maar dan wel met vrijlaten van de oren en niet zoals zij haar hoofddoek draagt, met de oren bedekt. Het ADB schrijft de supermarkt aan. De supermarkt laat weten dat er sprake is van een misverstand en dat caissières vrij zijn hun hoofddoek te dragen op de manier waarop zij willen.

Enkele klachten betreffen uitzendbureaus of detacheringsbedrijven. Een voorbeeld:

Een Marokkaanse vrouw (30 jaar) met universitaire opleiding zoekt een baan via een detacheringsbedrijf voor apotheken. Het bedrijf vraagt haar of ze bereid is haar hoofddoek af te doen, want, zegt het bedrijf, apotheken hebben liever geen vrouw met een hoofddoek. Het ADB spreekt het bedrijf aan en het bedrijf maakt excuses. De klachtindiener accepteert de excuses en vindt via hetzelfde bedrijf alsnog een baan.

Het valt op dat bij een groot deel van de hoofddoekzaken de werkgever het beleid bijstelt nadat het ADB een wederhoorbrief heeft gestuurd. De reden daarvoor is waarschijnlijk dat de bewijslast relatief eenvoudig is (zie ook hoofdstuk 6) en dat wet- en regelgeving over dit soort zaken heel duidelijk is.

5.3.2 Werkvloer en uitstroom

Waar de meeste klachtendossiers over discriminatie bij werving en selectie betrekking hebben op omstreden behandeling, zoals het afwijzen vanwege een hoofddoek, gaan de meeste klachtendossiers over discriminatie op de werkvloer over vijandige bejegening, waarmee bijvoorbeeld verbale belediging of pesterijen wordt bedoeld (zie § 5.2.3).

In de dossiers zijn de domeinen werkvloer en uitstroom in de meeste gevallen niet los van elkaar te zien. Een conflict op de werkvloer als gevolg van discriminatie (bv. belediging) kan uiteindelijk leiden tot ontslag.²¹

Discriminatie? Arbeidsconflict? Of beide?

Het scheiden van de ervaren discriminatie en een eventueel arbeidsconflict kan

lastig zijn. In de klachtendossiers waar dit aan de orde is, zeggen werkgevers die van discriminatie beschuldigd worden vaak dat er eerst een arbeidsconflict was en dat de klachtindiener daar vervolgens ten onrechte discriminatie bij heeft gehaald als drukmiddel. Wie van de partijen het in een dergelijk geval bij het rechte eind heeft, blijft in door ADB's behandelde zaken vaak onduidelijk.

Een Surinaamse man (40 jaar) werkt al tien jaar bij een gemeente. Hij klaagt over een leidinggevende die allochtone medewerkers slecht zou behandelen. De man zegt dat autochtone medewerkers bij wangedrag geen disciplinaire maatregelen opgelegd krijgen en allochtone medewerkers wel. De situatie escaleert en er vindt een incident plaats, waarbij de man de leidinggevende uitscheldt en bedreigt. Naar aanleiding hiervan wordt de man door de werkgever voor de keuze gesteld een andere functie te accepteren of ontslagen te worden. De man benadert een ADB. Het ADB ziet geen concrete aanwijzingen voor discriminatie. Het ADB constateert dat de arbeidsrechtelijke positie van de man zwak is vanwege het incident, en adviseert de man contact op te nemen met het Juridisch Loket (rechtshulp).

In sommige zaken wil de werkgever de klachtindiener ontslaan op grond van een arbeidsconflict, en wil de klachtindiener zelf vanwege de verstoorde arbeidsverhouding ontslagen worden of ontslag nemen:

Een Turkse peuterleidster met elf jaar werkervaring klaagt over haar werkgever, omdat deze gezegd zou hebben dat het niet verstandig is om twee peuterleiders van allochtone afkomst op één peuterspeelzaal te laten werken. Dit komt bij de klachtindiener zo hard aan, dat ze zich ziek meldt. In de periode dat ze ziek is, gaat ze zonder toestemming op reis. Zelf zegt ze dat ze niet wist dat de arbodienst haar al voor haar vertrek beter had verklaard. De werkgever vraagt ontslag aan vanwege verzuim. Er volgt een rechtszaak over het ontstane arbeidsconflict. De vrouw vertelt het ADB dat ze niet meer bij die werkgever wil werken. De vrouw wordt ontslagen en krijgt een beperkte ontslagvergoeding.

Leidinggevend en (de angst voor) ontslag

In eerder onderzoek is gebleken dat klagen over discriminatie op de werkvloer negatieve gevolgen kan hebben voor de klachtindiener, een verschijnsel dat victimisatie wordt genoemd (Bochhah 2006). Deze bevinding wordt door de studie van de klachtendossiers bevestigd. Als de klachtindiener het probleem aan de orde stelt bij de wederpartij, of als het ADB wederhoor toepast, wordt de arbeidsrelatie danig op de proef gesteld. In de bestudeerde zaken leidt dit vaak tot een dusdanig verstoorde relatie, dat ontslag volgt. Getuigen zijn niet te vinden of durven uit angst voor repercussies geen verklaring af te leggen. Hierbij moet aangetekend worden dat veel zaken die bij een ADB terechtkomen al aan het escaleren zijn: het gaat hier dus in veel gevallen om relatief ernstige zaken.

Als de klachtindiener na het ontslag alsnog zijn gelijk haalt (bv. bij de Commissie gelijke behandeling), biedt de wederpartij soms excuses aan en wordt eventueel ook de arbeidsrelatie hersteld. In de meeste gevallen moet de klachtindiener echter op zoek naar een nieuwe baan:

Een Iraanse man werkt als portier bij een discotheek. Zijn baas instrueert de portiers om buitenlanders en kampers niet binnen te laten (met name de mannen; vrouwen mogen ongeacht hun afkomst naar binnen). Indien portiers weigeren dit beleid uit te voeren, worden ze ontslagen. Zo ook de Iraanse man. Pogingen van de man om getuigenverklaringen te verkrijgen, lopen op niets uit. Hij heeft ook aangifte van discriminatie gedaan bij de politie, die de zaak in onderzoek heeft. (Het is niet duidelijk hoe deze zaak is afgelopen.)

In het licht hiervan is het begrijpelijk dat veel klachtindieners uit angst voor repercussies niet willen dat er wederhoor plaatsvindt. Het wordt dan ook vaak niet duidelijk of er werkelijk sprake is geweest van discriminatie.

Een man van niet-westerse afkomst is werkzaam bij een vleeswarenbedrijf, waar ongeveer 45 mensen werken. De allochtone medewerkers worden volgens hem stelselmatig gediscrimineerd en gekleineerd door de bedrijfsleider, middels opmerkingen als 'ga terug naar je eigen land', 'jullie zijn hier alleen voor een uitkering', 'jullie zijn apen'. Hij klaagt bij een ADB, maar wil anoniem blijven, omdat hij de consequenties van zijn klacht vreest: de vorige keer dat hij klaagde, werd hij op non-actief gesteld. Collega's die ook klaagden, zouden zijn weggepest. De klachtindiener heeft toch besloten het ADB te bellen, omdat hij bang is dat de situatie zal escaleren. Hij vertelt dat een collega enige tijd geleden zo kwaad werd over de discriminerende opmerkingen dat hij een mes pakte en de bedrijfsleider wilde neersteken. Gelukkig werd hij daar door collega's van weerhouden. De klachtindiener ziet geen mogelijkheden om de problematiek in het bedrijf aan te kaarten. De OR is uit elkaar gevallen en melder heeft geen vertrouwen in de vakbond.

Het komt ook voor dat de werkgever in eerste instantie positief reageert op een klacht, maar dat de klachtindiener geen vervolgstappen durft te zetten uit angst de arbeidsrelatie toch nog te verstoren:

Een Marokkaanse islamitische man (26 jaar) wil tijdens de ramadan na zonsondergang een broodje eten. Zijn direct leidinggevende vindt het prima. Maar de manager begint te schelden en maakt negatieve opmerkingen over het geloof van de man. Na contact met een ADB maakt de werkgever excuses. De klachtindiener wil het daarbij laten uit angst zijn baan te verliezen.

Klanten en patiënten

In de dossiers waarin de werknemer (bv. een verpleegkundige) melding maakt van discriminatie door een cliënt of patiënt, speelt de leidinggevende ook een rol. Het

blijkt voor de klachtindiener zeer belangrijk zich ondersteund te voelen door de leidinggevende:

Een Ghanese vrouw werkt in een zorginstelling en wordt daar door familieleden van patiënten onheus bejegend ('vies vuil mens'). Zij meldt dat dit ook andere donkere collega's regelmatig overkomt en dat wanneer ze zich bij de leidinggevende beklaagt, deze boos wordt op haar in plaats van iets tegen de situatie te ondernemen.

Het ADB schrijft de werkgever aan. De werkgever erkent dat er sprake is geweest van discriminatie, maar stelt dat de betrokken familieleden van patiënten hier wel degelijk op aangesproken zijn, waarop deze excuses hebben aangeboden aan een collega van de vrouw. Niet aan de vrouw zelf, omdat die op dat moment ziek was en er vanwege het overlijden van de patiënt in kwestie geen contact meer geweest was met de familieleden.

Het ADB stelt de vrouw in kennis van de lezing van de werkgever. Zij kan zich er niet in vinden, maar laat weten geen behoefte te hebben aan eventuele voortzetting van het klachttraject.

In een aantal gevallen blijkt een direct leidinggevende niet op de hoogte van de richtlijnen:

Een Surinaamse vrouw werkt als invalkracht in de thuiszorg. Op haar eerste werkdag is ze op weg naar een adres, als de leidinggevende haar belt. De leidinggevende geeft aan dat zij goed Nederlands spreekt, maar vraagt op basis van haar voornaam of ze van buitenlandse afkomst is. De vrouw antwoordt dat ze van Surinaamse afkomst is. De leidinggevende geeft hierop aan dat ze niet naar de klant hoeft te gaan, aangezien de klant geen buitenlanders wenst.

De vrouw doet schriftelijk haar beklag, maar krijgt geen antwoord. Daarop wendt zij zich tot het ADB, dat de werkgever aanschrijft. De werkgever reageert telefonisch: de leidinggevende in kwestie heeft waarschijnlijk op eigen initiatief gehandeld, want de zorginstelling kent een zorgweigeringsprocedure, waarbij alleen onder zwaarwegende omstandigheden door de cliënt bepaalde eisen aan de zorgverlener mogen worden gesteld. Het ADB stelt de invalkracht hiervan op de hoogte, maar de vrouw laat niets meer van zich horen.

In een aantal zaken neemt de leidinggevende samen met de werknemer contact op met een ADB om te klagen over discriminatie door een klant en om advies hierover te vragen:

Een Marokkaanse consulent van een gemeentelijke dienst ontving regelmatig brieven van een klant, die hem racistisch bejegende en bedreigde. De consulent reageerde in eerste instantie zakelijk, maar de beledigingen bleven komen. De consulent lichtte zijn leidinggevende in en samen zochten ze naar een oplossing. De klant werd gewaarschuwd (met een mogelijke sanctie) en een ADB werd benaderd voor advies hoe het beste met deze situaties om te gaan.

Collega's en de sfeer op de werkvloer

In de zaken waarin wordt geklaagd over discriminerende bejegening door collega's, is het de vraag of het ingrijpen van de leidinggevende effect sorteert. In sommige gevallen wordt de situatie volgens de klachtindiener alleen maar erger:

Een Marokkaanse man (35 jaar) is in dienst van een drukkerij. Hij vertelt een ADB dat hij regelmatig wordt gepest en uitgescholden door twee collega's. De pesterijen hebben betrekking op zijn afkomst. Hij dient een klacht in bij de leidinggevende. Die spreekt de collega's aan op hun gedrag, maar de collega's zien dit volgens de klachtindiener als een aanmoediging en gaan door met hun pesterijen. De man doet aangifte bij de politie en stapt naar een ADB. De man wordt depressief en laat niets meer van zich horen.

In andere gevallen grijpt een werkgever de klacht aan om uitgebreid aandacht te geven aan het probleem van discriminatie:

Een Marokkaanse man ervaart discriminerende bejegening op het werk. Het gaat onder andere om het brengen van de Hitlergroet en het bezigen van de term 'kut-Marokkanen'. Het ADB adviseert de man, waarna hij een gesprek aangaat met de leidinggevenden. Dit gesprek verloopt positief: de klacht wordt serieus genomen en een leidinggevende neemt contact op met het ADB. Met advies van het ADB werkt de leidinggevende aan beleid. Hij onderneemt verschillende stappen, waaronder het inventariseren van de problemen met behulp van zijn teammanagers, overleg met Personeelszaken en het verbeteren van de aandacht voor de gedragscode.

Sfeer op de werkvloer: actualiteit

Bij verschillende zaken lijkt de sfeer op de werkvloer te verslechteren doordat een link gelegd wordt tussen de afkomst en het geloof van werknemers en problemen in de actualiteit. Klachtindieners zijn hier Marokkanen en/of moslims. Ze worden bijvoorbeeld uitgescholden voor terrorist of 'Bin Laden'.

Een Marokkaanse werknemer wordt regelmatig door collega's uitgescholden op grond van zijn afkomst en geloof. De zaak escaleert: er worden wederzijds bedreigingen geuit en een collega begint te slaan. Volgens de afdeling Personeelszaken van de werkgever is de bedreiging door de Marokkaanse werknemer mogelijk erger dan de bedreiging door de collega, dit 'vanwege de onrust in de samenleving over islam en terrorisme'. De werkgever belt een ADB voor advies. De werkgever erkent dat de werknemer gediscrimineerd is. De collega biedt zijn excuses aan. De zaak wordt opgelost.

In een ander voorbeeld loopt het minder goed af:

Een Marokkaanse man en een Surinaamse man werken beiden bij een bedrijf waar in totaal ongeveer 125 mensen werken, van wie ongeveer 15 à 20 van allochtone afkomst. De mannen melden dat op de werkvloer continu discriminatoire pesterijen gaande zijn door

autochtone medewerkers, leidinggevend en inclusief, ten aanzien van allochtone medewerkers. De Marokkaanse man wordt geregeld aangesproken als 'Osama Bin Laden', 'bommenlegger', 'kut-Marokkaan' en 'terrorist'. Ook de Surinaamse man meldt discriminatoire bejegening. Enkele malen per dag worden opmerkingen gemaakt als 'luie Surinamers' en 'jullie zijn zo lui', steeds op een lacherige manier. Uiteindelijk worden beide mannen ontslagen, vermoedelijk omdat ze bij de leidinggevend en klaagden over de discriminatie.

Stages: de positie van buitenstaander

Ten slotte valt in de dossiers over problemen tijdens de stage op dat de klagende stagiairs zich dubbel benadeeld voelen. Ze voelen zich als buitenstaander behandeld: ze zijn (nog) niet deel van het team. Dit ervaren ze in eerste instantie als normaal; ze zijn immers nieuw en moeten zich nog bewijzen. Maar daarbovenop komt de ervaren discriminatie: 'buitenlanders zijn lui' of 'allochtonen doen ook nooit wat'.

Een Turkse jongeman loopt stage. Zijn direct leidinggevende staat hem toe pauze te nemen. Een andere leidinggevende loopt enkele minuten later langs en verwijt de stagiair dat hij niets staat te doen. Hij begint te schelden en heeft het over buitenlanders die altijd maar lui zijn. De stagiair probeert een gesprek aan te gaan, maar de leidinggevende zegt dat hij alleen kan blijven werken als hij zijn excuses aanbiedt. De stagiair doet dat niet en vertrekt.

Naast het feit dat vaak beledigingen en scheldpartijen onderwerp zijn van klachten over discriminatie op de werkvloer, is ook duidelijk dat stereotypen en vooroordelen een grote rol spelen. Stagiairs krijgen met vooroordelen te maken ('luie buitenlander'), klanten hebben vooroordelen waarmee de werkgever rekening wenst te houden ten koste van de werknemer, en associaties met de actualiteit spelen een rol, bijvoorbeeld bij het uitschelden van Marokkanen en/of moslims voor 'terrorist'.

5.4 Conclusies

Het doel van dit hoofdstuk is het verkrijgen van inzicht in de aard en omvang van discriminatieklachten op het terrein van arbeid die bij ADB's ingediend zijn door niet-westerse allochtonen. Dit levert kennis op over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Daarbij moet aangetekend worden dat de meldingsbereidheid zeer laag is en de klachten veelal relatief ernstige incidenten betreffen. De gegevens leveren dus geen compleet beeld op van ervaren discriminatie in Nederland.

Omvang

In de periode 2004-2006 ontvingen ADB's per jaar gemiddeld 400 klachten en meldingen van niet-westerse allochtonen over arbeidsmarktdiscriminatie. Het beeld door de jaren heen is redelijk stabiel. De meeste klachten (81%) betreffen ras, 17% betreft godsdienst. De meeste van deze klachten gaan over discriminatie op de werkvloer (43%); 24% betreft discriminatie bij werving en selectie en 12% bij (dreigende) beëindiging van het dienstverband.

Uit de analyse in hoofdstuk 4 blijkt echter dat niet-westerse allochtonen de meeste discriminatie ervaren bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Mogelijk is het relatief grote aantal klachten over de werkvloer het gevolg van de grotere herkenbaarheid en bewijsbaarheid van discriminatie aldaar; scheldpartijen over afkomst zijn gemakkelijker te duiden als discriminatie dan een afwijzing bij een sollicitatie, waar het meestal bij een vermoeden blijft. Mogelijk stappen mensen eerder naar een ADB met concrete aanwijzingen dan met vermoedens. Het is ook mogelijk dat een werknemer een klacht minder belangrijk acht wanneer het een afwijzing bij een sollicitatie betreft dan wanneer het gaat om problemen tijdens de dienstbetrekking (bv. bij beloning of waar ontslag dreigt).

Klachten over godsdienstdiscriminatie op de arbeidsmarkt hebben vooral betrekking op de wervings- en selectieprocedures: het gaat daarbij met name om moslima's die zich op basis van hun hoofddoek ongelijk behandeld voelen.

Bij bijna een derde van alle klachten waarbij de afkomst bekend is, gaat het om Marokkanen. Daarnaast zijn ook veel klachten afkomstig van Surinamers en Turken. In iets mindere mate zijn de klachtindieners afkomstig uit (overig) Afrika en Azië. Gelet op de omvang van de vier grootste allochtone bevolkingsgroepen in Nederland, is het aantal klachten van Marokkaanse klachtindieners relatief groot.

Aard

Bij de meeste klachten die bij de ADB's binnenkomen, blijft het bij een vermoeden van discriminatie, doordat bijvoorbeeld de bewijslast problemen oplevert. Bij afwijzingen in een sollicitatieprocedure blijkt het voor veel klachtindieners niet duidelijk waarom ze afgewezen zijn en vermoeden ze dat hun afkomst of geloof een rol speelt. In de gevallen waar afwijzing plaatsvindt vanwege het dragen van een hoofddoek – meestal met representativiteit als argument – wordt na het contact met de wederpartij vaak snel een oplossing gevonden.

Wanneer geklaagd wordt over discriminatie op de werkvloer, is het in veel gevallen lastig om deze ervaring te scheiden van een eventueel arbeidsconflict waarbij discriminatie geen rol speelt. De klachtindieners voert discriminatie aan als oorzaak van het conflict, terwijl na wederhoor blijkt dat het ook mogelijk is dat de klachtindieners in een arbeidsconflict ten onrechte de beschuldiging van discriminatie gebruikt als drukmiddel.

Als een werknemer een klacht indient over een leidinggevende, wordt de werknemer in sommige gevallen ontslagen als gevolg van het indienen van de klacht. In andere gevallen durft de werknemer uit angst voor een verstoorde relatie of zelfs ontslag geen klacht in te dienen.

Wanneer een werknemer zegt te worden gediscrimineerd door een patiënt of klant, blijkt het belangrijk voor de werknemer om zich gesteund te voelen door de leidinggevende. Dat geldt ook bij klachten over min of meer aanhoudende discriminatie door collega's op de werkvloer. De vraag is dan wel op welke manier het probleem wordt aangepakt: het komt voor dat de situatie verslechtert als de leidinggevende er iets van zegt. Het komt ook voor dat de leidinggevende en de klachtindieners samen een oplossing proberen te vinden.

Noten

- 1 Klachten over discriminatie komen ook terecht bij vertrouwenspersonen, ondernemingsraden, vakbonden, de politie, de rechter en de Commissie gelijke behandeling (CGB). Oordelen van de CGB worden besproken in hoofdstuk 6. Over klachten die niet bij ADB's of de CGB terechtkomen, is weinig informatie beschikbaar. In bijlage F wordt ingegaan op de beperkte informatie die afkomstig is van de FNV en de politie. De informatie van de rechter wordt besproken in bijlage G.
- 2 De respondenten gaven als belangrijkste reden hiervoor dat 'melden niet helpt'. Gebrek aan kennis over meldingsmogelijkheden was volgens de respondenten een relatief minder belangrijke reden om niet te melden (Van den Berg en Evers 2006).
- 3 Deze gegevens zijn na een kwaliteitscontrole aan elkaar gekoppeld. Zie bijlage F voor een toelichting.
- 4 Het betreft hier de volgende ADB's: Amsterdam, Hollands Midden en Haaglanden, Utrecht, Overijssel en Leeuwarden.
- 5 Gespreksverslagen zijn vaak korte handgeschreven notities; vaak ontbreken acties in het procesoverzicht of wordt verwezen naar documenten die niet in het dossier aanwezig blijken. Deze onvolledigheid wordt veroorzaakt door het feit dat veel ADB's prioriteit moeten geven aan het ondersteunen van de klager boven optimale dossiervorming. De meer volledige dossiers geven echter een waardevol beeld van ervaren discriminatie.
- 6 Weliswaar zijn er kleine fluctuaties in het jaarlijkse aantal klachten, maar we presenteren hier geen gegevens per jaar, omdat voorzichtigheid geboden is bij het interpreteren van dergelijke veranderingen. Fluctuaties kunnen immers mede het gevolg zijn van veranderingen in meldingsbereidheid, omvang van het werkgebied van antidiscriminatiebureaus en gerichte publiekscampagnes. Daarom kunnen er op basis van het aantal ingediende klachten en meldingen over enkele jaren, geen inhoudelijke conclusies getrokken worden betreffende veranderingen in (ervaren) discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook zijn er in de afgelopen jaren enkele antidiscriminatiebureaus gesloten of gefuseerd, terwijl elders nieuwe ADB's werden opgericht. Bovendien hebben niet alle ADB's in elk jaar database-gegevens kunnen aanleveren. Omdat we zoveel mogelijk informatie wilden achterhalen over ervaren discriminatie, zijn in dit hoofdstuk ook klachten opgenomen van lokale of regionale antidiscriminatiebureaus, waarvoor niet voor elk jaar gegevens beschikbaar waren. Zie ook bijlage F.
- 7 Arbeidsmarktklachten over leeftijd kwamen in de periode 2004-2006 het meeste voor: gemiddeld 591 klachten per jaar. Dit betreft vooral klachten over leeftijdseisen in personeelsadvertenties.
- 8 In bijlage F wordt ingegaan op de beschikbaarheid van de gegevens.
- 9 Het betreft hier een benadering. Niet alle klagers die geregistreerd staan in de afkomstcategorieën overig Amerika of overig Azië zullen aangemerkt kunnen worden als niet-westerse allochtonen. Ook is niet uit te sluiten dat een aantal klachten van indianen in de categorieën Nederlands en overig Europa betrekking hebben op niet-westerse allochtonen. Tot slot is er het probleem van de klachten en meldingen waarbij de afkomst van de klager niet geregistreerd of onbekend is. Bij de ontwikkeling van een verbeterd registratiesysteem voor de discriminatiebureaus en meldpunten, is de afkomst van de vermeende slachtoffers en melders van ervaren discriminatie een aandachtspunt.
- 10 Klachten over discriminatie op grond van nationaliteit betreffen vaak de toepassing van regels omtrent vereiste identiteitspapieren; zij komen daarmee vooral voor tijdens

- het wervings- en selectieproces. Van de 20 klachten in 2004-2006 over discriminatie op grond van nationaliteit zijn er 14 klachten over werving- en selectieprocessen.
- 11 Het gaat hier alleen om klachten en meldingen waarbij er sprake is van een of meerdere specifieke klagers.
 - 12 Soms wordt door ADB's hiervoor als argument gegeven dat men het ongepast vindt om iemand die zich meldt met een klacht over ervaren discriminatie op grond van afkomst, direct te vragen naar zijn of haar nationaliteit, geboorteland of het geboorteland van de ouders. Dit heeft echter als nadeel dat we niet beschikken over een objectieve registratie van de afkomst van de klagers en daarmee ook niet volledig kunnen aansluiten bij de definitie van niet-westerse allochtonen in de overige hoofdstukken van deze monitor.
 - 13 Voor een deel betreft dit klachten waarbij gegevens ontbreken omdat er in het beperkte contact met de klager niet gevraagd is naar afkomst. Sommige klachten blijven ook beperkt tot eenmalig contact. Daarnaast betreft het zaken die geen individuele vermeende slachtoffers kennen, zoals een melding over een foutief gestelde personeelsadvertentie, evenals klachten die via e-mail of internet zijn binnengekomen en waarbij geen verdere gegevens bekend zijn. Ook wensen sommige klagers anoniem te blijven.
 - 14 Vanwege deze beperking in de categorieën is het niet mogelijk om na te gaan hoe vaak specifieke (vluchtelingen)groepen als Afghanen en Irakezen een klacht over ervaren discriminatie indienen.
 - 15 Op 1 januari 2005 bedroeg het aandeel eerste- en tweedegeneratie-allochtonen uit Marokko 1,0% van de totale bevolking. Voor eerste- en tweedegeneratie-Turken, -Surinamers en -Antillianen was dit respectievelijk 2,2%, 2,0% en 0,8% (CBS StatLine, www.cbs.nl).
 - 16 De verhouding tussen absolute aantallen klachten en bevolkingsomvang is voor de afkomstgroep overig Afrika ongeveer gelijk aan die voor Surinamers en Antillianen. Op 1 januari 2005 was het aandeel allochtonen uit Afrika (met uitzondering van Marokko) 1,2% van de Nederlandse bevolking, terwijl 4,3% van de bevolking afkomstig was uit Azië (CBS StatLine, www.cbs.nl). Het aantal klachten van slachtoffers van Aziatische afkomst is daarmee relatief gering.
 - 17 Van de 101 klachten van Marokkaanse en Turkse vrouwen over godsdienstdiscriminatie waren er 61 klachten met betrekking tot werving en selectie en 22 met betrekking tot de werkvloer.
 - 18 Er waren 61 klachten waarbij autochtone Nederlanders zich gediscrimineerd voelden op grond van hun ras, afkomst of huidskleur en er waren 3 klachten over discriminatie op grond van nationaliteit. Deze klachten hebben voor een belangrijk deel betrekking op (vermeend) voorkeursbeleid voor allochtonen. Het niet zorgvuldig uitvoeren of communiceren van voorkeursbeleid blijkt bij de meeste zaken de reden voor het indienen van een klacht, zo blijkt uit de wederhoorprocedures van de ADB's. Er waren 26 klachten van autochtonen over discriminatie op grond van godsdienst. Voor een deel zijn dit klachten van autochtone Nederlanders met een islamitische geloofsovertuiging.
 - 19 Overigens kunnen op basis van de klachtgegevens maar zeer beperkt uitspraken worden gedaan over verschillen tussen regio's (zie bijlage F).
 - 20 De ADB's maken dit onderscheid bij het registreren van klachten vanuit het juridische kader waarbinnen zij werken. Dat wil zeggen dat de uitingsvorm maatgevend is. Een klacht van een Marokkaanse vrouw die op de werkvloer gepest wordt omdat zij een hoofddoek draagt, zal geregistreerd worden als discriminatie op grond van gods-

- dienst. Het is echter mogelijk dat het motief van de daders gelegen is in de afkomst van de vrouw en ze ook gepest zou worden indien ze geen hoofddoek zou dragen.
- 21 In de klachtenregistratie in ADBase (zie § 5.2) is deze overlap tussen de deelterreinen niet terug te zien, omdat het huidige systeem slechts de mogelijkheid biedt één deelterrein per klacht te registreren. Een zaak die binnenkomt als een klacht over discriminatie op de werkvloer, maar uiteindelijk uitmondt in ontslag (uitstroom), zal in ADBase geregistreerd staan als klacht over discriminatie op de werkvloer.

6 Oordelen van de Commissie gelijke behandeling

Igor Boog (Art.1) en Dick Houtzager (Art.1)

6.1 Ervaren discriminatie: analyse van oordelen

Individueen en instanties kunnen de Commissie gelijke behandeling (CGB) verzoeken om een juridisch oordeel uit te spreken over een situatie die als discriminerend wordt ervaren.¹ De CGB onderzoekt aan de hand van de gelijkebehandelingswetgeving of er sprake is van verboden onderscheid.²

Het onderhavige hoofdstuk bevat de resultaten van een analyse van CGB-oordelen over klachten van niet-westerse allochtonen, waarbij het gaat om ervaren discriminatie op grond van ras (w.o. huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming), godsdienst (het huldigen van of zich gedragen naar een geloofsovertuiging) of nationaliteit.

Deze analyse geeft inzicht in de aard van de ervaren discriminatie, net als onderzoek van de klachten die bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) worden ingediend (zie hoofdstuk 5).³ Er is echter een verschil tussen deze gegevensbronnen. Bij de klachten die bij ADB's zijn ingediend, heeft wederhoor vaak maar zeer beperkt of helemaal niet kunnen plaatsvinden. Bij zaken waarover de CGB heeft geoordeeld, is over het algemeen meer bekend over het handelen en de beweegredenen van de vermeende dader (de 'verweerder'). Dit is het gevolg van de procedure die de CGB volgt bij het behandelen van een zaak. Dankzij deze procedure kan met behulp van de CGB-oordelen bijvoorbeeld uitgebreider inzicht worden verkregen in de redenen die werkgevers aanvoeren voor het niet aannemen van een stagiaire of sollicitant met een hoofddoek. Bovendien leidt de procedure tot een oordeel waarin de CGB stelt of de klacht volgens de normen van de wet al dan niet gegrond is.

De analyse van CGB-oordelen geeft daarnaast een indicatie van de relatieve omvang van vormen van ervaren discriminatie. Zo kan worden bekeken of de oordelen bevestigen dat niet-westerse allochtonen bij werving en selectie meer discriminatie ervaren dan op de werkvloer (zie hoofdstuk 4). Ook kan de vraag worden gesteld in hoeverre godsdienstuitingen, zoals het dragen van een hoofddoek, daarbij een rol spelen.⁴ Op basis van de gegevens over zowel klachten als oordelen kan echter weinig gezegd worden over de absolute omvang van discriminatie in Nederland, onder meer vanwege de geringe meldingsbereidheid (zie ook hoofdstuk 5).

Bronnen en methoden

Een CGB-oordeel is de uitkomst van onderzoek door de CGB. In dit onderzoek heeft de CGB bekeken welke partijen bij de behandeling van de zaak betrokken moeten worden, zijn de partijen vragen gesteld over de feiten en zijn eventueel stukken

opgevraagd die van belang kunnen zijn voor de procedure. De verzoeker (de indiener van de klacht) moet gemotiveerd aangeven dat zich een situatie met betrekking tot onderscheid heeft voorgedaan of dat een maatregel die de werkgever heeft getroffen, discriminerend is. De verwerende partij wordt gevraagd om zijn visie op de gebeurtenis of maatregel te geven. Er kan sprake zijn van direct of indirect onderscheid (zie ook hoofdstuk 2; het verschil wordt bij de bespreking van de oordelen in § 6.3 nader toegelicht).

De CGB-oordelen zijn geanonimiseerd in te zien op de CGB-website (www.cgb.nl). Om aan te sluiten bij de beschikbare gegevens over ADB-klachten (hoofdstuk 5) is ervoor gekozen om oordelen uit de periode 2004-2006 in de analyse te betrekken. Bij de analyse van de oordelen is dezelfde methode gebruikt als bij de studie van ADB-dossiers (zie § 5.1). Naast het vergelijken van oordelen op basis van categorieën als domein (instroom, werkvloer, uitstroom) en type incident (belediging, ongelijke beloning, enz.) is gekeken naar beweegredenen van de verweerder en naar het verschil tussen direct en indirect onderscheid. Ten behoeve van de selectie van relevante oordelen is bovendien gebruik gemaakt van commentaren in de oordelenbundels van de CGB en is overleg gevoerd met de CGB zelf.

6.2 *Omvang van ervaren discriminatie waarover de CGB heeft geoordeeld*

De CGB behandelt elk jaar enkele honderden verzoeken om een oordeel. Verreweg de meeste verzoeken in de periode 2004-2006 hadden betrekking op de arbeidsmarkt (1139 verzoeken, oftewel 65% van het totaal). Van deze verzoeken hadden er 127 betrekking op de grond ras, 80 op de grond godsdienst en 12 op nationaliteit. Ongeveer de helft van deze verzoeken werd door de CGB in behandeling genomen en leidde tot een oordeel.⁵

Ten minste 72 van deze oordelen zijn relevant voor deze monitor, omdat de zaken waarover die oordelen gaan te kwalificeren zijn als door niet-westerse allochtonen ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt.⁶ Daarnaast heeft de CGB nog eens 21 oordelen uitgesproken waarbij het gaat om godsdienstuitingen van moslims – waarvan 18 hoofddoekzaken – waarbij de afkomst van de verzoeker onbekend is. Voor deze 21 godsdienstoordelen kan aangenomen worden dat het grotendeels om verzoekers gaat van Marokkaanse afkomst, en in mindere mate van Turkse of andere afkomst. Deze aanname is gedaan op basis van het feit dat de oordelen over godsdienstuitingen (met name over hoofddoekdraagsters) waarbij de afkomst wel bekend is, vrijwel allemaal verzoekers van Marokkaanse afkomst betreffen.

Het overzicht van de omvang van zaken waarover de CGB heeft geoordeeld, wordt in deze paragraaf afgeleid uit de bovengenoemde 72 oordelen waarbij de afkomst bekend is, plus de 21 genoemde oordelen over godsdienstuitingen van moslims. Het gaat in totaal dus om 93 oordelen.

Gegronnd of niet gegronnd

Datgene wat de CGB op basis van de gelijkebehandelingsnorm kwalificeert als ongeoorloofd onderscheid, zullen we hier als discriminatie beschouwen. Deze wettelijke norm is in de loop der jaren aangescherpt en verduidelijkt door de jurisprudentie van de CGB zelf. Daarnaast is de uitleg van de wettelijke norm mede bepaald door internationaalrechtelijke instanties als het Europees Hof van Justitie, het Europees Hof voor de Rechten van de Mens en het VN-Comité ter uitbanning van rassendiscriminatie.

Een noodzakelijke kanttekening hierbij is de constatering dat de CGB kan oordelen dat er sprake is van strijd met de wet, omdat de werkgever bijvoorbeeld geen gedegen onderzoek heeft gedaan na een klacht over discriminatie van de werknemer en de klacht onzorgvuldig heeft behandeld. Volgens vaste rechtspraak, ontwikkeld door het Europees Hof van Justitie en overgenomen door de CGB, is er ook dan sprake van discriminatie in de zin van de wet. In dergelijke gevallen hoeft het incident zelf echter niet noodzakelijkerwijs onderscheid te hebben betroffen: een onzorgvuldige behandeling van klachten over discriminatie op het werk is al een overtreding van de wettelijke norm.

In meer dan de helft van de hier besproken oordelen werd de klacht van de verzoeker gegrond verklaard. Hieronder zal worden bekeken of dit percentage verschilt per discriminatiegrond, arbeidsmarktdomein, enzovoort.

Ras, godsdienst of nationaliteit

De meeste zaken (60%) betreffen de grond ras. Godsdienst speelt in een derde van het aantal oordelen een rol. In enkele zaken is een oordeel uitgesproken over ervaren discriminatie op beide gronden. Verreweg het grootste deel van de godsdienstoordelen – en 25% van het totale aantal hier besproken oordelen – gaat over het dragen van een hoofddoek. Er zijn in deze periode geen voor deze monitor relevante oordelen uitgesproken over de grond nationaliteit.

In bijna alle oordelen over godsdienst werd de klacht van de verzoeker gegrond verklaard. Het betreft hier voornamelijk hoofddoekzaken, waarbij het leveren van bewijs weinig problemen oplevert (zie § 6.3.1 en § 6.3.2). Bij oordelen over ras werd de klacht in meer dan de helft van de gevallen niet gegrond verklaard. Het gaat daarbij onder meer om klachten over bejegening, waarbij de bewijslast problemen oplevert (zie § 6.3.2).

Domeinen van de arbeidsmarkt en aard van de discriminatie

Twee arbeidsmarktdomeinen domineren de oordelen. In totaal gaat zo'n 40% over werving, selectie en arbeidsbemiddeling. Daarvan betreft een derde het dragen van een hoofddoek. Zo'n 30% van het totaal gaat over verhoudingen op de werkvloer – daar gaat het meestal om discriminerende bejegening (pesterijen, belediging). Zo komt in de helft van die gevallen discriminerende bejegening bijvoorbeeld samen voor met onderscheid bij de uitstroom, dat wil zeggen bij ontslag en beëindiging

van het contract. De overige oordelen betreffen arbeidsvoorwaarden (w.o. beloning, promotie en kledingvoorschriften in verband met de hoofddoek).

De oordelen waarbij discriminerende bejegening een rol speelt, gaan met name over de grond ras. Er is geen duidelijk verschil tussen het aantal gegrond en ongegrond verklaarde verzoeken op de verschillende arbeidsmarktdomeinen. Wel valt op dat bij de oordelen over verhoudingen op de werkvloer, in de helft van de gevallen wordt geconstateerd dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de werknemer tegen discriminatie te beschermen, bijvoorbeeld doordat hij een klacht over discriminatie onzorgvuldig behandeld heeft.

Opvallend is dat de verhouding tussen oordelen over de werkvloer en oordelen over werving en selectie bevestigt wat de niet-westerse allochtonen zeggen in hoofdstuk 4, namelijk dat discriminatie het meest ervaren wordt bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Het is echter niet duidelijk waarom de verhoudingen bij de CGB-oordelen anders zijn dan bij de ADB-klachten, waar de meeste klachten de werkvloer betreffen (zie § 5.2.2). Het is de vraag hoe de verhouding ligt bij de verzoeken om een oordeel die bij de CGB binnenkomen en waarom een verzoek al dan niet in behandeling wordt genomen. Specifieke informatie daarover ontbreekt echter. Het is mogelijk dat mensen minder snel een procedure starten (een verzoek indienen) over een afwijzing bij een sollicitatie, zeker als ze na die afwijzing een andere baan gevonden hebben. Wanneer het gaat om zaken als beloning en ontslag, is het belang van een positief oordeel van de CGB voor de werknemer vanzelfsprekend groot, wellicht groter dan bij een zaak over een afwijzing bij een sollicitatie. In dat kader is het relevant te constateren dat de beweerdte ongelijke behandeling in zaken die gaan over beloning en bejegening vaak al jaren speelt (zie bv. oordeel 2005-132 op www.cgb.nl).

Afkomst van de verzoeker

De hier besproken CGB-oordelen vertonen wat betreft de afkomst van de klacht-indiener hetzelfde patroon als de ADB-klachten (§ 5.2.4): meer dan twee derde van de verzoekers van wie de afkomst bekend is, is afkomstig uit een van de vier grote traditionele groepen niet-westerse allochtonen (Marokkanen, Surinamers, Turken en Antillianen/Arubanen). Wanneer wordt aangenomen dat de hoofddoekzaken in meerderheid gaan over verzoekers van Marokkaanse afkomst (zie het begin van deze paragraaf), dan valt ook hier het relatief grote aandeel verzoekers van Marokkaanse afkomst op: hun aandeel in het totale aantal klachten over discriminatie in arbeidsverhoudingen is bijna twee keer zo groot als het aantal klachten van verzoekers van Surinaamse of Turkse afkomst.

Verzoekers naar geslacht

Het beeld van de ADB-klachten (§ 5.2.5) wordt bevestigd: allochtone vrouwen ervaren met name discriminatie op grond van godsdienst, allochtone mannen met name op grond van ras. Dit heeft te maken met het feit dat de klachten van vrouwen met name gaan over het dragen van een hoofddoek en de mannen met name klagen over (discriminerende) bejegening op de werkvloer.

6.3 Aard van de ervaren discriminatie waarover de CGB heeft geoordeeld

De bespreking van de CGB-oordelen in deze paragraaf is opgesplitst in twee categorieën: discriminatie-ervaringen van werkzoekenden en stagiairs, en discriminatie-ervaringen van werkenden. Bij de laatste categorie wordt ook het arbeidsmarktdomein uitstroom besproken, aangezien dit domein relatief vaak samen gaat met discriminerende bejegening op de werkvloer (zie § 6.2).

6.3.1 Werkzoekenden en stagiairs

Uit de analyse van de CGB-oordelen komt naar voren dat niet-westerse werkzoekenden en stagiairs met twee vormen van discriminatie te maken hebben. In de eerste plaats een openlijke vorm, waarbij de afkomst of godsdienst de grond is voor de afwijzing (en soms ook discriminerende bejegening). In andere gevallen gaat het om neutraal geformuleerde regels of eisen, zoals (algemene) representativiteitseisen, die tot gevolg hebben dat een bepaalde groep onevenredig zwaar getroffen wordt, en is er sprake van indirect onderscheid. Beide vormen spelen een rol bij werving en selectie, arbeidsbemiddeling (w.o. uitzendbureaus), stagebemiddeling en bij het zoeken naar stages.

Direct onderscheid

Bij direct onderscheid legt degene die de sollicitant of werkzoekende afwijst (of discriminerend bejegt) een rechtstreeks verband tussen de afkomst of de religie en de weigering een dienstbetrekking tot stand te laten komen. Volgens de wet is dit niet geoorloofd, ook al voert de werkgever een goede reden aan.

Een voorbeeld hiervan is de zaak waarin een Antilliaanse vrouw telefonisch solliciteerde naar de functie van receptioniste. Ze kreeg een administratiekantoor te spreken, dat in opdracht handelde van een medialeverancier. De vrouw werd tijdens het gesprek gevraagd naar haar afkomst en er werd haar verteld dat de medialeverancier op zoek was naar een ‘Hollandse dame’. Het administratiekantoor raadde de vrouw af om te solliciteren. In de procedure bij de CGB erkende het administratiekantoor deze gang van zaken. De CGB oordeelde daarom dat er direct onderscheid op grond van ras is gemaakt (oordeel 2006-230.)

In een ander voorbeeld heeft een man van niet-Nederlandse afkomst per e-mail een open sollicitatie verstuurd. De werkgever is niet ingegaan op deze sollicitatie. Een vriend van de sollicitant, van Nederlandse afkomst, heeft enkele dagen later ook per e-mail een open sollicitatie naar dezelfde werkgever gestuurd, met ongeveer dezelfde inhoud, ondertekend met zijn Nederlandse achternaam. Deze keer reageerde de werkgever wel en verzocht de vriend zijn telefoonnummer door te geven, zodat een afspraak kon worden gemaakt. De CGB oordeelde dat er sprake was van direct onderscheid op grond van ras, omdat de achternaam van de afzender het belangrijkste verschil was tussen de sollicitatiebrieven (oordeel 2005-136.)

Ook hoofddoekdragende moslima's hebben met direct onderscheid te maken, namelijk wanneer dit betrekking heeft op de hoofddoek (als geloofsuiting) op zichzelf. De CGB oordeelde in enkele zaken die betrekking hadden op arbeidsbemiddeling:

Een hoofddoekdragende sollicitant heeft een sollicitatiegesprek gevoerd met een consulent van een detacheringbureau. De consulent heeft op basis van dit gesprek beoordeeld of de sollicitant in aanmerking kwam voor de functie van bijstandsconsulent bij een gemeente of voor een opleidingstraject. De consulent heeft in het gesprek onder meer gezegd dat niet alle gemeenten een hoofddoekdragende bijstandsconsulent willen en dat de sollicitant daarom moeilijk (her)plaatsbaar is. Om deze reden hanteert het detacheringbureau het beleid om hoofddoekdragende kandidaten geen opleidingstraject aan te bieden. De consulent heeft de sollicitant afgewezen voor de functie en voor het opleidingstraject. De CGB oordeelde dat er sprake was van direct onderscheid op grond van godsdienst (oordeel 2006-213).

De verantwoordelijkheid van de arbeidsbemiddelaar betreft ook het onderzoeken van discriminatieklachten over de inlener:

Een hoofddoekdragende moslima werd benaderd door een exploitant van een uitzendbureau. Haar werd gevraagd of zij gedurende drie dagen voor een inlener wilde schoonmaken in een psychiatrisch ziekenhuis. De vrouw stemde in met het verzoek en meldde zich bij de inlener. De inlener vroeg de vrouw haar hoofddoek af te doen tijdens het werk. De vrouw weigerde dit, waarop de inlener besloot dat zij niet mocht werken. De vrouw klaagde bij het uitzendbureau, maar het uitzendbureau behandelde de klacht niet zorgvuldig. De CGB oordeelde dat het uitzendbureau niet voldeed aan haar zorgverplichting en in strijd met de wet handelde, omdat het uitzendbureau de reden van de inlener om de hoofddoek te verbieden niet nader onderzocht en de discriminatieklacht niet als klacht kwalificeerde (oordeel 2004-164).

Ook als een werkgever 'nog geen regels omtrent passende kleding' heeft vastgesteld, kan een afwijzing op grond van de hoofddoek volgens de CGB direct onderscheid opleveren:

Een hoofddoekdragende moslima solliciteerde naar een stageplaats maatschappelijk werk. De werkgever heeft de sollicitatie intern besproken en daarbij kwam de kleding en presentatie aan de orde. De werkgever vroeg zich af of de kleding – zwarte jurk en hoofddoek – van sollicitant geen afbreuk zou doen aan het uitdragen van de neutraliteit van de instelling. De werkgever stelde vast dat de instelling nog geen regels had omtrent 'passende' kleding en besloot daarom de sollicitant niet aan te nemen. De zaak werd aan de CGB voorgelegd. De partijen waren het eens dat de afwijzing het gevolg was van de uiterlijke verschijning van de sollicitant: met name haar als 'zwaar' aangemerkte hoofddoek die zij droeg uit religieuze overwegingen. De CGB oordeelde daarom dat er sprake was van direct onderscheid op grond van godsdienst (oordeel 2004-153).

De wet geeft enkele uitzonderingen op het beginsel van het verbod op direct onderscheid. Zo mag een instelling op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag (bv. een christelijke school of een islamitische stichting) bij het aanstellen van personeel eisen stellen die nodig zijn om die grondslag te verwezenlijken. Die eisen mogen echter niet leiden tot onderscheid op grond van het enkele feit van bijvoorbeeld ras.

Onder deze uitzondering valt bijvoorbeeld de weigering van een gereformeerde school een hoofddoekdragende moslima stage te laten lopen of een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Het moet dan gaan om een functie waarin het belangrijk is dat de grondslag van de school tot uiting komt – bijvoorbeeld de functie van docent maatschappijleer. Wanneer de grondslag van de school echter niet formeel (statutair) is vastgelegd of niet consequent in de praktijk wordt gebracht, kan geen beroep worden gedaan op de uitzondering (zie bv. oordeel 2005-19).

Indirect onderscheid

Indien bij de afwijzing niet rechtstreeks verwezen wordt naar de afkomst, nationaliteit of de godsdienstige overtuiging, kan er sprake zijn van indirect onderscheid. Zo kunnen algemene taal- en kleding-eisen ertoe leiden dat mensen die een migratieachtergrond hebben minder kans maken op een baan. Hun taalbeheersing is in veel gevallen minder dan die van een autochtoon en hun kleding wordt eerder als niet-representatief of niet-neutraal beschouwd.

In een aantal gevallen heeft de CGB verzoeken behandeld van moslima's met een hoofddoek die voor een functie werden afgewezen omdat de werkgever het dragen van hoofddeksels in het algemeen had verboden. Omdat draagsters van hoofddoeken, maar ook tulband dragende Sikhs, in dergelijke situaties niet in aanmerking komen voor die functies, oftewel onevenredig zwaar worden getroffen door een dergelijke eis, bepaalt de CGB veelal dat er dan sprake is van indirect onderscheid.

Wanneer de werkgever echter een gegronde reden voor de maatregel aanvoert, die als objectieve rechtvaardiging geldt, valt de strijd met de wet weg. Het doel dat met de maatregel wordt nagestreefd, moet legitiem, dat wil zeggen voldoende zwaarwegend en niet-discriminatoire, zijn, het middel moet geschikt zijn om dat doel te bereiken en de maatregel moet daarnaast noodzakelijk zijn om het doel te bereiken. Het kan bijvoorbeeld gaan om de eis goed Engels te kunnen spreken in een internationaal opererend bedrijf (oordeel 2006-82).

Wanneer taaleisen worden gesteld zonder dat deze relevant zijn voor de functie of zonder deze te onderbouwen, is er in veel gevallen sprake van verboden (indirect) onderscheid op grond van ras. Dit is het geval bij een Nederlandse man van Marokkaanse afkomst die solliciteert naar de functie van telemarketeer. De werkgever stelt dat personen die Nederlands spreken met een buitenlands accent minder verkopen dan personen zonder buitenlands accent. De werkgever sluit daarmee een specifieke groep kandidaten uit. De werkgever onderbouwt de noodzaak van de taaleis echter niet. De taaleis 'kan dan ook niet dienen ter rechtvaardiging van het indirecte onderscheid op grond van ras' zo oordeelt de CGB (oordeel 2004-143).

In 2005 werd een islamitische vrouw vanwege haar hoofddoek afgewezen voor een functie als binnendienstmedewerker van een productiebedrijf. Tijdens de procedure bleek dat representativiteitseisen een rol speelden. De CGB vond de onderbouwing echter niet voldoende: 'Het argument dat haar klantenbestand door een verkoopster met een hoofddoek mogelijk zou worden afgeleid van het verkoopverhaal is niet steekhoudend. Bovendien ging het om een binnendienstfunctie, waarbij direct klantencontact niet de hoofdtaak is en waarvoor minder strikte representativiteitseisen gelden.' Volgens de CGB is er daarom sprake van indirect onderscheid (oordeel 2006-63. Zie ook 2006-217.).

Ook wanneer een werkgever praktische bezwaren aanvoert, moeten deze goed onderbouwd zijn. Dat dit niet altijd gebeurt, is duidelijk in de volgende zaak:

'Een vrouw, die vanwege haar godsdienst een hoofddoek draagt, solliciteert bij een callcenter naar de functie van telefoniste. Ze wordt afgewezen omdat zij een hoofddoek draagt. Het callcenter is van mening dat indien een headset over de hoofddoek wordt gedragen, de geluidsoverdracht en daarmee de communicatie tussen telefonist en klant aan kwaliteit inboet.

De Commissie oordeelt dat de callcenter indirect onderscheid heeft gemaakt op grond van godsdienst omdat er een alternatief middel voorhanden is: indien de headset onder de hoofddoek wordt gedragen, wordt geen onderscheid gemaakt. Zowel de vrouw als het callcenter kunnen met dit alternatief uit de voeten.

[...]

Nu een alternatief middel voorhanden is, is het kledingvoorschrift met betrekking tot hoofddoeken die om godsdienstige redenen worden gedragen, niet noodzakelijk. Het bovenstaande leidt tot de conclusie dat het door verweerder gemaakte onderscheid niet objectief gerechtvaardigd is [...]' (oordeel 2006-215).

Stages

De CGB heeft over verschillende zaken geoordeeld waarin hoofddoekdragende moslima's een stageplaats werd geweigerd. Soms wordt heel expliciet verwezen naar de godsdienstuiting:

'Verzoekster is islamitisch en draagt om godsdienstige redenen een hoofddoek.

Zij heeft tijdens een informatiegesprek voor een stage van één week van verweerder te horen gekregen dat er Nederlandse kledingvoorschriften en gewoontes gelden in het bedrijf. Hierbij is het dragen van een hoofddoek niet toegestaan. Verweerder vindt een hoofddoek een extreme uiting van het islamitisch geloof en vindt ook dat moslima's door het dragen van een hoofddoek zichzelf beperkingen opleggen' (oordeel 2005-53).

In 2005 werd een klacht ingediend tegen twee hogescholen. De hogescholen hielden bij het zoeken naar stageplaatsen voor hun studenten rekening met de wensen van stagescholen. Indien stagescholen een stagiair weigerden vanwege een geloofsuiting

(zoals een hoofddoek), werden ze daarop aangesproken door de hogescholen. Maar de hogescholen ondernamen geen verdere actie tegen deze stagescholen, en de CGB oordeelde daarom dat de hogescholen zich onvoldoende inspanden om discriminatie van hun studenten tegen te gaan (oordeel 2005-91).

6.3.2 Werkenden

De meeste discriminatieklachten van werkenden hebben te maken met discriminerende bejegening, zoals pesterijen en beledigingen op de werkvloer. Dat geldt voor zowel de klachten die bij ADB's binnenkomen (zie hoofdstuk 5) als de zaken waarover de CGB een oordeel uitsprekt. Discriminerende bejegening kan samengaan met een arbeidsconflict, waarbij niet altijd duidelijk wordt of het arbeidsconflict ontstaan is door discriminatie (zie ook § 5.3.2). Daarnaast is de bewijslast vaak een probleem: de werknemer zegt dat hij beledigd is, de beschuldigde partij ontkent, en er zijn geen getuigen.

Uit de CGB-oordelen blijkt dat er in veel gevallen samenhang is tussen discriminerende bejegening en uitstroom; een werknemer neemt bijvoorbeeld ontslag na jarenlange pesterijen. Discriminerende bejegening kan ook tot gevolg hebben dat de werknemer minder goed functioneert, en op basis daarvan achterblijft in de salaris-groei of geen promotie maakt. Er zijn ook zaken waarin de CGB oordeelt dat onderscheid op grond van ras of godsdienst leidt tot ongelijke beloning. Ten slotte spelen ook op de werkvloer kleding- en gedragsvoorschriften een rol. Het betreft daarbij in de CGB-oordelen met name moslims. Deze verschillende vormen van discriminatie worden hieronder nader besproken.

Discriminerende bejegening op de werkvloer

Wanneer werknemer en werkgever elkaar tegenspreken en er geen getuigen zijn, kan niet vastgesteld worden of er sprake is van onderscheid:

Een werknemer van Turkse afkomst vroeg zijn werkgever (in een klein bedrijf) om een intentieverklaring gericht op een vast dienstverband, om een hypotheek te kunnen aanvragen. De werkgever heeft daarop volgens de werknemer opmerkingen gemaakt over de afkomst van de werknemer en dit leidde tot een conflict. Tijdens de CGB-procedure spreken werkgever en werknemer elkaar tegen over de aard van de opmerkingen die tot het conflict leidden. De CGB oordeelt dat er geen vermoeden is van onderscheid (oordeel 2004-152).

In sommige gevallen erkent de werkgever dat er sprake is van discriminerende bejegening (bv. door collega's) op de werkvloer. In dat geval is het de vraag of de werkgever genoeg gedaan heeft om de werknemer te beschermen tegen discriminatie:

Een man van Turkse afkomst klaagt over discriminatie bij het bouwbedrijf waar hij werkt. 'De werkgever erkent dat er wel scheldpartijen waren van collega's jegens de

werknemer onder verwijzing naar zijn afkomst, maar dat dit inherent is aan het werken in de bouw, dat de werknemer zich hier ook schuldig aan maakte en dat het niet te maken heeft met afkomst maar met het roekeloze functioneren van de werknemer.' De CGB oordeelde onder meer dat de werkgever zijn aantijgingen (over het roekeloze functioneren) niet had onderbouwd, en dat er sprake was van onderscheid op grond van ras bij de arbeidsomstandigheden, omdat de werkgever de werknemer onvoldoende bescherming bood tegen de discriminerende bejegening (oordeel 2005-167).

Discriminerende bejegening door een patiënt wordt vaak beschouwd als een vorm van discriminatie waarvoor de werkgever verantwoordelijkheid draagt:

In 2004 werd aan de CGB een zaak voorgelegd waarin een verpleegkundige met een donkere huidskleur geconfronteerd werd met discriminerende uitlatingen van een patiënt. Volgens de verpleegkundige ging het om uitlatingen als: 'rotneger, oprotten, jullie negers zijn allemaal hetzelfde.' De verpleegkundige heeft geklaagd bij de beheerder van de woonvoorziening van de patiënt. Volgens de verpleegkundige heeft de beheerder niets met de klacht gedaan, en bleef de patiënt discriminerende opmerkingen maken. De CGB oordeelde dat de beheerder niet kon bewijzen dat hij de verpleegkundige voldoende beschermde tegen discriminatie op grond van ras. De CGB oordeelde daarom dat er sprake was van direct onderscheid op grond van ras (oordeel 2004-77).

Discriminerende bejegening op de werkvloer en bij uitstroom

In verschillende gevallen leidt discriminerende bejegening tot beëindiging van de dienstbetrekking. Soms neemt de werknemer zelf ontslag, maar in veel gevallen leidt juist het aan de kaak stellen van het discriminatoire gedrag tot ontslag door de werkgever (Bochhah 2006; CGB 2005a: 23-24). Discriminatie kan dus nadelige gevolgen hebben voor het gedrag van zowel de werknemer als de werkgever. Een voorbeeld:

Een moslim van niet-Nederlandse afkomst klaagde in 2005 over discriminatie op de werkvloer. Collega's zouden hem beledigen, waardoor een ruzie is ontstaan tussen hem en een collega. De werkgever hanteerde geen klachtenregeling. De werkgever wilde de werknemer ontslaan vanwege de ruzie met de collega, ondanks het feit dat de werknemer goed functioneerde. De klacht over discriminatie werd niet goed behandeld. De CGB oordeelde op grond van de aangevoerde feiten dat er sprake was van zowel discriminerende bejegening als verboden onderscheid op grond van ras bij het ontslag (oordeel 2005-75).

Een ander voorbeeld:

In 2004 werkte een vrouw van Surinaamse afkomst als uitzendkracht bij een bedrijf. Per toeval vond ze op het faxapparaat een faxbevestiging van een 'functioneringsverslag' dat aan het uitzendbureau was gezonden door haar leidinggevende. Daarin stond: 'Haar houding is correct, maar wel erg "Surinaams". Slordige fouten.' De werkgever verklaarde tijdens de procedure bij de CGB dat hiermee bedoeld werd dat de uitzendkracht

in telefoongesprekken met klanten 'ongeïnteresseerd' overkwam. De CGB oordeelde dat de verwijzing naar de Surinaamse afkomst van de vrouw leidde tot direct onderscheid op grond van ras. Bovendien oordeelde de CGB in deze zaak dat de werkgever de klacht van de uitzendkracht niet zorgvuldig heeft behandeld, en dat daardoor sprake is van victimisatie: de uitzendkracht heeft ontslag genomen, mede vanwege de reactie van de werkgever op haar klacht (oordeel 2004-155; zie verder: CGB 2005a: 24-25).

Discriminerende bejegening op de werkvloer en beloning

In een enkel geval weet de CGB te constateren dat ongelijke beloning het indirecte gevolg is van discriminerende bejegening. De CGB vat samen:

'Een werknemer van Antilliaanse afkomst klaagt over discriminatie op de werkvloer en tevens over zijn beloning. Hij stelt dat hij met name in het begin van zijn dienstverband door collega's discriminerend is bejegend.' Getuigen bij de CGB-procedure verklaarden dat allochtonen inderdaad neerbuigend werden behandeld en de minder leuke werkzaamheden kregen toebedeeld. 'Klachten daarover bij zijn leidinggevende haalden niets uit. Wel werd hij na verloop van tijd overgeplaatst naar een ander team, zodat hij van de betreffende collega's geen last meer had. Alhoewel hij aanvankelijk daardoor wel beter ging functioneren, bleef hij klagen over discriminatie en tevens over zijn beloning. De werknemer vond dat zijn ervaring onvoldoende was meegenomen bij zijn aanvangssalaris. De Commissie oordeelde dat er sprake was van discriminerende bejegening op de werkvloer en dat de werkgever de klachten daarover beter had moeten onderzoeken. Ook oordeelde de Commissie dat hij ongelijk beloond werd. Niet zozeer bij de vaststelling van zijn aanvangssalaris, maar wel bij zijn salarisgroei. Het slechte functioneren hield zodanig verband met de bejegening, dat het onthouden van een halve periodiek ongelijke beloning op grond van ras oplevert' (oordeel 2006-71).

Beloning en promotie

De CGB kan een loontechnisch onderzoek uitvoeren, wanneer op grond van door een werknemer aangedragen feiten het vermoeden bestaat dat bij beloning onderscheid wordt gemaakt op grond van ras of nationaliteit. In 2005 gebeurde dit in een zaak waarin de ervaringsjaren van een werknemer in zijn land van herkomst (Iran) niet werden meegeteld bij zijn inschaling, ondanks het feit dat de werkgever had vastgesteld dat het wel degelijk relevante ervaringsjaren waren. Ook bij een promotie naar een hogere salarisschaal werden de ervaringsjaren niet meegerekend. Er bestond daarmee een onterecht beloningsverschil met enkele Nederlandse collega's in vergelijkbare functies. De CGB oordeelde dat er sprake was van verboden onderscheid op grond van ras (oordeel 2005-132; zie ook 2005-189).

Een opvallende zaak in 2005 ging over de weigering van een sportzaak om een medewerker van Surinaamse afkomst te bevorderen omdat hij dreadlocks had. De werkgever stelde dat het dragen van dreadlocks niet representatief was voor de functie van store manager. De medewerker stelde dat zijn dreadlocks een uiting waren van zijn godsdienst: het rastafarigeloof. De CGB oordeelde dat het rastafarigeloof kan

worden beschouwd als een godsdienst. Daarnaast oordeelde de CGB dat de kledingvoorschriften van de werkgever inconsistent waren. Daarom was er volgens de CGB sprake van indirect onderscheid op grond van godsdienst (oordeel 2005-162).

Kleding- en gedragsvoorschriften

CGB-oordelen over zaken waarin kleding- en gedragsvoorschriften een rol spelen, betreffen voor een belangrijk deel moslims. Het gaat dan niet alleen om het dragen van een hoofddoek, maar bijvoorbeeld ook om de weigering iemand van het andere geslacht de hand te schudden.

Ook op de werkvloer gaat het bij hoofddoekzaken veelal over eisen van werkgevers om neutraliteit uit te stralen of om representatief te zijn. Zo werd een oproepkracht niet meer als verkoopster in een kledingzaak ingezet nadat zij een hoofddoek was gaan dragen. De werkgever voerde aan dat verkopers vanwege representativiteit geen hoofddeksels en dus ook geen hoofddoeken mochten dragen. Nadat de CGB had geoordeeld dat er indirect onderscheid was gemaakt op grond van godsdienst, wijzigde de werkgever het kledingbeleid en bood hij excuses aan (oordeel 2006-138; zie ook 2006-248).

Het streven naar een uniforme uitstraling van personeel, bijvoorbeeld door het dragen van een bedrijfsblouse, kan volgens de CGB legitiem zijn. Dat betekent echter niet dat het dragen van een hoofddoek zonder meer verboden mag worden wanneer die hoofddoek de blouse met het logo van het bedrijf gedeeltelijk bedekt. In oordeel 2006-84 stelde de CGB dat een alternatief kan worden bedacht: een hoofddoek in dezelfde stof en kleur als de bedrijfsblouse.

In een geruchtmakende zaak over het al dan niet geven van een hand, stelde de werkgever (een school) dat de werkneemster niet kon weigeren om mannen een hand te geven. Deze functie-eis had volgens de school twee doelen: 1) 'het bevorderen en handhaven van in Nederland geldende en gangbare respectvolle omgangsvormen op school met betrekking tot medewerkers en leerlingen', en 2) 'het voorbereiden van leerlingen op de arbeidsmarkt'.

De CGB oordeelde dat de functie-eis niet geschikt was om deze doelen te bereiken: 'Het sluit weliswaar aan bij hetgeen door de meeste mensen in Nederland als gebruikelijk en respectvol wordt beschouwd, maar dat geldt niet voor iedereen, zoals blijkt uit het voorliggende geval. Met andere woorden, het nastreven van respectvolle omgang met behulp van een uniforme begroetingswijze die niet door iedereen als respectvol wordt beschouwd, is niet geschikt om die respectvolle omgang te bereiken.' Bovendien had de school zelf erkend dat er verschillende wijzen zijn van respectvolle begroeting. Daarom oordeelde de CGB 'dat het opleggen aan medewerkers van de in Nederland dominante omgangsnormen, in dit geval het bij een begroeting geven van een hand, geen geschikt middel is om het eerder genoemde doel te bereiken.' Wat betreft het tweede doel stelde de CGB: 'niet alleen de schoolpopulatie maar ook de bevolking van Nederland is divers. [...] Hoewel het zonder meer van belang moet worden geacht dat leerlingen worden voorbereid op hetgeen ze te zijner tijd kunnen verwachten, is moeilijk in te zien waarom uniform gedrag van het

docentencorps daartoe een geschikt middel is' (oordelen 2006-220 en 2006-221; zie ook 2006-202).⁷

6.4 Opvolging: na het oordeel van de CGB

De oordelen van de CGB zijn niet bindend. In 2005 heeft de CGB bekeken welke maatregelen werden getroffen naar aanleiding van oordelen in de periode 2003 tot de eerste helft van 2004 (CGB 2005b). De belangrijkste conclusie luidde dat oordelen veel vaker structureel worden opgevolgd dan individueel. Structurele maatregelen betekenen vooral het wijzigen van beleid of het invoeren van een gedragscode of klachtenregeling; individuele maatregelen betreffen concrete oplossingen voor de aan de orde zijnde zaak. Individuele maatregelen blijken vaak niet mogelijk (bv. in gevallen waarbij onderscheid is gemaakt bij werving en selectie). Hierbij moet aangetekend worden dat oordelen over alle gronden en terreinen zijn onderzocht, en dat niet bekend is of de conclusies anders zouden zijn wanneer alleen gekeken wordt naar zaken over ervaren discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt.

6.5 Conclusie

Het doel van dit hoofdstuk is het verkrijgen van inzicht in aard en omvang van de door de CGB beoordeelde zaken waarin geklaagd wordt over discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. Dit levert kennis op over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt. Met behulp van de CGB-oordelen kan meer kennis worden verkregen over de motivatie van de vermeende dader. Bovendien oordeelt de CGB of de klacht gegrond is volgens de normen van de wet. Daarbij moet aangetekend worden dat de meldingsbereidheid zeer laag is en de klachten veelal relatief ernstige incidenten betreffen. De gegevens leveren dus geen compleet beeld op van ervaren discriminatie in Nederland.

Omvang

In de bestudeerde periode 2004-2006 sprak de CGB 93 oordelen uit over zaken die voor deze monitor relevant zijn: ervaren discriminatie van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt. In meer dan de helft van de gevallen werd de klacht door de CGB gegrond verklaard. De klachten betreffen de gronden ras (60%), godsdienst (33%) of een combinatie van deze gronden.

Bijna alle godsdienstoordelen gaan over het dragen van een hoofddoek, en in bijna al deze zaken werd de klacht gegrond verklaard: de bewijslast bleek meestal relatief eenvoudig te zijn. Bij oordelen over ras werd de klacht in meer dan de helft van de gevallen niet gegrond verklaard. Het gaat daarbij onder meer om klachten over bejegening, waarbij de bewijslast problemen oplevert.

De meeste oordelen (40%) betreffen werving, selectie en arbeidsbemiddeling. Dit bevestigt het beeld van hoofdstuk 4, waarin allochtonen aangeven vooral bij de

toegang tot de arbeidsmarkt discriminatie te ervaren. In 30% van de oordelen spelen verhoudingen op de werkvloer – discriminerende bejegening, waaronder pesterijen en belediging – een rol. Discriminerende bejegening op de werkvloer gaat in veel gevallen samen met uitstroom. In de helft van de zaken over verhoudingen op de werkvloer heeft de CGB geoordeeld dat de werkgever zich niet voldoende heeft ingespannen om de werknemer te beschermen tegen discriminatie.

Het is echter niet duidelijk waarom de verhoudingen tussen de domeinen werkvloer en werving, selectie en arbeidsbemiddeling bij de CGB-oordelen anders zijn dan bij de ADB-klachten, waar de meeste klachten de werkvloer betreffen (zie § 5.2.2). Het is niet bekend hoe de verhouding ligt bij de verzoeken om een oordeel die bij de CGB binnenkomen. Mogelijk dienen mensen minder snel een verzoek in over een afwijzing bij een sollicitatie, zeker als ze na die afwijzing een andere baan gevonden hebben. Wanneer het zaken als beloning en ontslag betreft, is het belang van een positief oordeel van de CGB voor de werknemer vanzelfsprekend groot, wellicht groter dan bij een zaak over een afwijzing bij een sollicitatie.

Net als bij de ADB-klachten (hoofdstuk 5) is meer dan twee derde van de klachtindieners afkomstig uit Marokko, Turkije, Suriname of de Antillen/Aruba. Ook bij de oordelen valt het relatief grote aandeel Marokkaanse verzoekers op: bijna twee keer zoveel als het aantal Surinamers of het aantal Turken.

Aard

Uit de oordelen blijkt dat werkzoekende niet-westerse allochtonen met zowel directe en openlijke als indirecte discriminatie te maken hebben. In enkele gevallen werd een sollicitant afgewezen vanwege zijn afkomst of niet-Nederlandse achternaam.

Hoofddoekdragende moslima's worden in sommige gevallen afgewezen onder rechtstreekse verwijzing naar hun hoofddoek. Dit gebeurt door werkgevers en (arbeids)bemiddelaars, en betreft zowel stageplaatsen als andere dienstverbanden. De afwijzing van moslima's met een hoofddoek wordt daarnaast in veel gevallen gebaseerd op eisen met betrekking tot representativiteit of neutraliteit. Uit de oordelen blijkt dat de werkgever vaak niet in staat is om aan te tonen dat die eisen legitiem, noodzakelijk en geschikt zijn.

Uit de oordelen over zaken die op de werkvloer spelen, blijkt dat discriminerende bejegening vaak samengaat met een arbeidsconflict en uitstroom, en dat de bewijslast in deze gevallen problemen kan opleveren. Ook wanneer niet kan worden vastgesteld dat er inderdaad sprake was van discriminerende bejegening, is het mogelijk dat de werkgever niet genoeg gedaan heeft om de werknemer te beschermen tegen discriminatie – bijvoorbeeld doordat hij een klacht van de werknemer niet goed behandeld heeft. Dit speelt niet alleen bij (vermeende) pesterijen door collega's, maar ook bij (vermeende) discriminatie door patiënten.

Ervaren discriminatie kan nadelige gevolgen hebben voor het gedrag van zowel de werknemer als de werkgever. Er zijn niet alleen oordelen waarin wordt vastgesteld dat uitstroom te maken had met de discriminerende bejegening (bv. ontslag vanwege de klacht die een werknemer over discriminatie indiende bij de werkgever), er is ook

een oordeel uitgesproken waarin duidelijk wordt hoe discriminerende bejegening kan leiden tot slechter functioneren, wat weer tot gevolg heeft dat de salarisgroei van de werknemer belemmerd wordt. De CGB oordeelde in dit laatste geval dat er daarom ook sprake was van ongelijke behandeling bij de beloning.

Ook op de werkvloer wordt door werkgevers vaak de eis van representativiteit of neutraliteit aangevoerd om eisen te stellen die onderscheid tot gevolg hebben. Deze eisen treffen voor een belangrijk deel moslims, met name hoofddoekdraagsters en moslims die weigeren om mensen van het andere geslacht een hand te geven. Overigens kan het streven naar een representatieve of uniforme uitstraling volgens de CGB legitiem zijn. In dat geval mag het dragen van een hoofddoek niet verboden worden indien er een alternatief kan worden bedacht, bijvoorbeeld een hoofddoek in dezelfde stof en kleur als de bedrijfsblouse.

Noten

- 1 Men kan ook naar de civiele rechter stappen, zoals de kanton- of bestuursrechter. De CGB wordt echter veel vaker benaderd, wellicht vanwege de laagdrempeligheid. Het strafrecht wordt zelden ingezet, omdat men in het algemeen probeert om via de civiele weg de werkgever tot juist handelen te bewegen. Zie bijlage G voor een overzicht van de beschikbare gegevens.
- 2 In de gelijkebehandelingswetgeving wordt, in tegenstelling tot de strafwetgeving, de term onderscheid gebruikt in plaats van discriminatie. Een verschil daartussen is dat discriminatie per definitie verboden is, terwijl in het geval van onderscheid er sprake kan zijn van een objectieve rechtvaardiging, waardoor het onderscheid is toegestaan. Er is in de gelijkebehandelingswetgeving gekozen voor de term onderscheid, omdat discriminatie een meer pejoratief begrip is. Het maken van onderscheid kan ook onbedoeld gebeuren, terwijl discriminatie meestal opzettelijk handelen is.
- 3 De ADB-klachten en de CGB-oordelen vormen de twee belangrijkste (beschikbare) bronnen van geregistreerde gegevens over ervaren discriminatie. Zie ook bijlage G.
- 4 Hier moet worden opgemerkt dat het aantal oordelen relatief klein is ten opzichte van het aantal bij ADB's ingediende klachten. Over de omvang van ervaren discriminatie kan hier dus minder worden gezegd dan in hoofdstuk 5.
- 5 De overige zaken werden afgedaan door middel van mediation, werden ingetrokken of geschikt, of waren 'kennelijk ongegrond'.
- 6 Er is in de database op de CGB-website gezocht naar oordelen over arbeidsmarktzaken op de gronden ras, godsdienst en nationaliteit. Daarbij is met behulp van de tekst van de oordelen de afkomst van de verzoeker achterhaald. In sommige gevallen kon de afkomst van de verzoeker worden afgeleid uit gegevens van de ADB's die de verzoeker bij de CGB-procedure hebben begeleid.
- 7 Zie CGB (2007: 363-369) voor een bespreking van dit oordeel door prof.mr.drs. B.P. Vermeulen.

Discrimination Monitor 2007: non-Western ethnic minorities on the Dutch labour market

Summary and conclusions

Jaco Dagevos, Eline Nievers, Iris Andriessen (SCP) and Igor Boog (Art.1)

The conclusions in brief

- Several study findings suggest that discrimination against non-Western ethnic minorities on the labour market mainly impedes their access to the labour market (entry) and their ability to secure permanent employment.
- Discrimination appears to have less influence on the position of members of ethnic minorities who are already in employment. Ethnic and indigenous workers with comparable labour market-relevant characteristics, such as education, experience and knowledge of the Dutch language, have comparable occupational positions and incomes.
- The Moroccan community appears to be the most confronted with discrimination.
- The picture for second-generation Antilleans is favourable; they have virtually the same opportunities for (permanent) employment as the indigenous population.
- The differences in labour market position between indigenous and ethnic minority women are explained by the variables included in the model better than the differences between indigenous and ethnic minority men. It may be that ethnic discrimination affects women less than men; this requires further research. Surinamese women occupy a special position: (well-integrated) Surinamese women do not differ from comparable indigenous women in terms of their labour market position.
- Approximately 20% of non-working Turks, Moroccans, Surinamese and Antilleans believe that discrimination means they have less chance of finding work than their indigenous counterparts. The other 80% believe there are equal opportunities on the labour market or cite other factors.
- In the period 2004-2006, an average of 400 complaints and reports were submitted each year to antidiscrimination bureaus (ADB's) in connection with labour market discrimination against non-Western ethnic minorities. Most of these complaints related to discrimination at the workplace (43%), followed by discrimination during recruitment and selection (24%) and threatened or actual termination of the employment contract (12%). Most of the complaints were submitted by Moroccans. Many of the complaints related to the wearing of the headscarf.
- The Dutch Equal Treatment Commission (CGB) issued 93 rulings in the period 2004-2006 on discrimination experienced by non-Western ethnic minorities on the labour market. In more

than half the cases, the CGB upheld the complaint. The majority of the rulings (40%) related to recruitment, selection and job placement, while in 30% of the rulings relations at the workplace – discriminatory treatment, including bullying and insulting behaviour – played a role

- Non-Western ethnic minorities feel that they have to work harder than their indigenous counterparts to achieve the same labour market position. They often have the feeling that they have to do more to prove themselves and that they are watched more closely. They feel that they constantly have to demonstrate that they do not fit the – unfavourable – stereotypical image of their group.
- Ethnic minority jobseekers deal with discrimination among other things by avoiding certain companies and sectors, not providing information on their country of birth in their application letters and removing their headscarves at work.

Background and purpose

During the employment summit on 1 December 2005, the Dutch government and social partners expressed a desire to promote the labour market participation of non-Western ethnic minorities and to combat discrimination. A recommendation was also made to develop a Discrimination Monitor; this publication is the result of that recommendation.

The broad objective of the Discrimination Monitor is to establish the nature and extent of labour market discrimination against non-Western ethnic minorities, to identify trends and to indicate the impact of discrimination on the labour market position of non-Western ethnic minorities.

The Monitor uses a general definition in which discrimination is defined as the prejudicial treatment of persons because they belong or are regarded as belonging to – in this case – a particular ethnic group. The prejudicial treatment may derive from an aversion to ethnic minority groups, but this need not always be the case. Indirect discrimination refers to behaviour and regulations which unintentionally exclude ethnic minority groups. Statistical discrimination is the phenomenon where the (perceived) characteristics of a group are projected onto individual members of that group. Since not all relevant characteristics of an individual candidate can be assessed in selection processes, the image of the group to which the candidate belongs or is regarded as belonging help to determine the selection or rejection of that candidate.

Different methods

Discrimination is difficult to establish scientifically. Several research methods are used, distinguished according to whether the focus is on:

- 1 the background and outcomes of selection behaviour by employers; or
- 2 the experiences of ethnic minorities with discrimination.

The different methods are described below.

1 *Background and outcomes of selection behaviour by employers*

- A Quantitative analyses: these are intended to establish whether ethnic minorities with the same labour market-relevant characteristics as indigenous persons also have the same labour market position. If this is not the case, and the discrepancy cannot be explained by differences in individual characteristics, there is an 'unexplained residue'. This is an indication of the existence of discrimination. It is no more than an indication, however, because it is generally not possible to control for all relevant characteristics ('unmeasured characteristics').
- B Research on the views of employers on ethnic minority applicants and employees; such research usually takes the form of surveys in which employers are asked whether and under which circumstances they employ members of ethnic minorities and what picture they have of the labour performance of ethnic minority employees. Employers are also sometimes asked to rank fictitious CVs (vignettes). These studies are aimed mainly at eliciting the attitudes (prejudices) of employers towards ethnic minority applicants, and are less concerned with their actual behaviour.
- C Situation tests; in this form of quasi-experimental research, an ethnic minority and an indigenous candidate with exactly the same characteristics apply for a vacancy, and any differences in their treatment are observed. A properly performed situation test shows clearly whether or not there is any discrimination.

2 *Experiences of ethnic minorities with discrimination*

- D Research on the experiences of ethnic minorities with labour market discrimination; this can take the form of quantitative or qualitative research. Among other things, the research sets out to establish whether and how often members of ethnic minorities have experienced discrimination, what forms that discrimination takes and in which domain of the labour market (entry, at work, exit) it mainly occurs. The research can also reveal the consequences that experiences with labour market discrimination have for the behaviour of ethnic minority workers and jobseekers. Experiences with discrimination are an important research topic. However, the number of experiences with discrimination is not the same as the number of actual cases of discrimination; perceived discrimination need not always be based on actual discrimination, while actual discrimination may not always be recognised.
- E Compiling an inventory of complaints about discrimination submitted to official bodies; in the Netherlands, members of ethnic minorities can submit complaints about labour market and other discrimination to a number of agencies, including antidiscrimination bureaus (ADBS) and the Equal

Treatment Commission (CGB). Since relatively large files are prepared for some of the complaints submitted to ADBs, and since the CGB investigates certain cases, these data provide specific information on the nature of perceived discrimination. However, these data provide no more than an overall picture of the extent of perceived discrimination: not everyone with experiences of discrimination will report this. Moreover, complaints submitted do not always concern discrimination.

Discrimination Monitor 2007

Since discrimination is difficult to establish and none of the methods offers a complete answer, one of the underlying principles of the Monitor is that a combination of methods should be used. For the 2007 Monitor extensive quantitative analyses (A) were performed, research was carried out into perceived discrimination through focus group discussions (D) and an inventory was compiled of complaints about discrimination lodged with ADBs and the CGB (E). The issue of labour market discrimination was also explored using an extensive literature study, which devoted attention to the conceptualisation of discrimination, theory-building and methods for measuring discrimination. The literature study also covered earlier Dutch research on labour market discrimination.

The 2007 Monitor therefore does not include research among employers (B) or situation tests (C). However, further research is planned for future editions of the Discrimination Monitor in order to obtain as complete a picture as possible of discrimination on the labour market.

Outcomes of the quantitative analyses

Quantitative analyses of data on labour market discrimination are intended to establish whether members of ethnic minorities and of the indigenous community who have the same labour market-relevant characteristics also have the same labour market position. If this is not the case, discrimination may be one of the underlying causes of the discrepancy. However, as well as discrimination, unmeasured characteristics can also be responsible for this 'unexplained residue'. Databases never contain all relevant characteristics, which means that unmeasured individual characteristics always play a role in the interpretation of the findings. Attempts have been made in this Monitor to minimise this problem as far as possible. One way of doing this was to perform the analyses on several datasets; this not only allowed differences in characteristics such as education and experience to be taken into account, but also the fact that ethnic minorities differ in their degree of socio-cultural integration (contacts, language) and country-specific 'capital' (e.g. Dutch diplomas, knowledge of Dutch society and labour market).

To facilitate the best possible comparison of the individual characteristics of ethnic minority and indigenous persons, four analyses were carried out:

- an analysis for the total group of ethnic minorities based on the Labour Force Survey (EBB) by Statistics Netherlands (CBS);
- a separate analysis based on the EBB of the second generation;
- an analysis of the category of members of ethnic minorities with a good command of the Dutch language and who maintain (frequent) contacts with the indigenous population in their free time; this serves as a proxy for a well-integrated group of ethnic minority members. The sources used were the Living Conditions of Urban Ethnic Minorities survey (Leefsituatie allochtone stedelingen, LAS) and the Integration of Ethnic Minorities Survey (Survey integratie minderheden, SIM);
- an analysis of the labour market position of students who had graduated from senior secondary vocational, higher professional or university education 18 months prior to the survey. This analysis was based on the databases of the Centre for Research into Education and Employment (ROA).

We assume that country-specific capital is generally present in the second generation; these are members of ethnic minorities who have a good command of the Dutch language and who maintain contacts with the indigenous population in their free time, and members of ethnic minorities who have recently graduated from senior secondary vocational, higher professional or university education. The problem of unmeasured characteristics is less significant with these categories. They are readily comparable with the indigenous labour supply because they hold Dutch qualifications, have no problems with the Dutch language and are not far removed socio-culturally from the indigenous mainstream.

Unexplained residue

The difference in labour market position between members of non-Western ethnic minorities and the indigenous population was broken down using decomposition analyses. Part of the difference can be ascribed to the characteristics included in the analysis, while part cannot be explained by the measured characteristics: this is the unexplained residue. Where there is an unexplained residue, the possibility cannot be ruled out that discrimination is impeding the progress of ethnic minorities on the labour market.

The elements included in the analyses were unemployment, having a permanent or flexible job and occupational level.

Unemployment

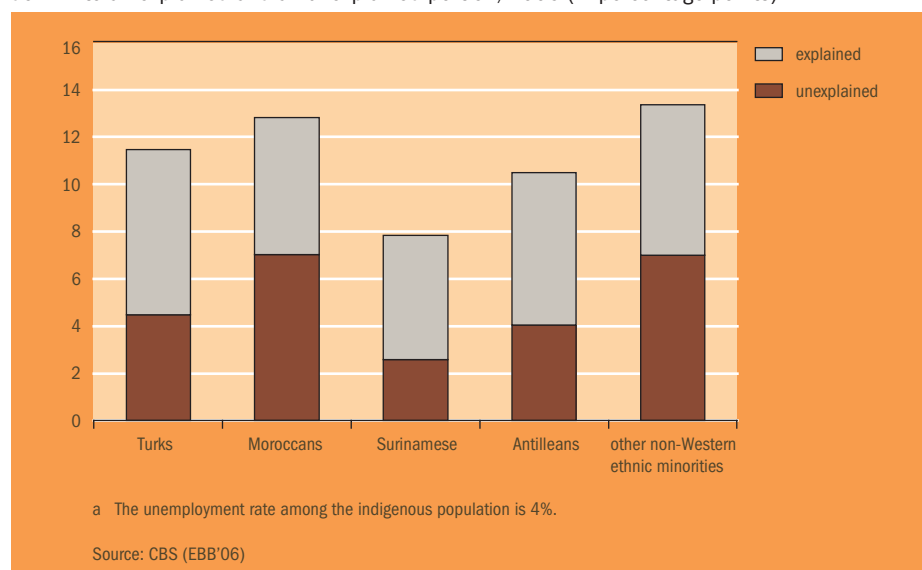
Almost without exception, the analyses of unemployment suggest a considerable unexplained residue. Figure S.1 shows the findings of the analysis based on the EBB. This shows what proportion of the difference in unemployment between the ethnic minority group in question and the indigenous population (4%) can be attributed to the characteristics included in the analysis (education, work experience, unemploy-

ment history, age and sex in combination with the age of the youngest child). By way of clarification: it can be seen from figure S.1 that there is a difference of 11 percentage points between the unemployment rates of the Turkish and indigenous communities (total height of the first bar), and that more than a third of this difference (the black portion of the bar) is not explained by differences in labour market-relevant characteristics. It should be noted here that missing observations ('missings') of the independent variables mean that the unemployment difference in the analysis may differ from the actual difference. This is the case in particular for Antilleans, where the actual unemployment rate is 17% and in the analysis 14%.

Generally speaking, the difference in unemployment between ethnic minority groups and the indigenous population cannot be fully explained by the individual characteristics included in the analysis. The differences are large for Moroccans and other non-Western ethnic minorities; a relatively small part of the unemployment differences in these groups can be ascribed to the characteristics included in the analysis. For the Turkish, Surinamese and Antillean communities, 60-65% of the difference can be explained by the characteristics included in the analysis; the rest remains unexplained.

Figure S.1

Difference in unemployment between indigenous population^a and ethnic minority groups, broken down into an explained and an unexplained portion, 2006 (in percentage points)



In the EBB, which is a general labour market survey, no distinction is drawn between educational qualifications attained in the Netherlands and those obtained abroad; there is also no information on the command of the Dutch language and the socio-

cultural integration of ethnic minorities. It could be argued that the unexplained residue is predominantly determined by these three unmeasured characteristics. However, this appears not to be the case, as subsequent analyses also revealed an unexplained residue: in all cases, members of the second generation, well-integrated members of ethnic minorities and members of ethnic minorities with a Dutch senior secondary vocational, higher professional or university qualification entering the labour market are more often unemployed than indigenous people with the same characteristics. Moroccans are in the least favourable position overall; the wide difference compared with the indigenous population is explained to only a limited extent by differences in characteristics; the differences are also very wide when it comes to second-generation Moroccans. Second-generation Turks and Surinamese occupy an intermediate position. Second-generation Antilleans present the most positive picture: their risk of unemployment is virtually identical to that of indigenous people with the same individual characteristics.

Earlier Dutch research confirms the findings of the quantitative analyses of unemployment carried out for the Monitor. Older quantitative research also consistently reveals an unexplained residue, while other research based on different methods also points to the significance of discrimination on entry to the labour market. In recent years, situation tests have been carried out involving Moroccan and indigenous candidates for jobs and traineeships. These studies have shown that Moroccans are taken on less frequently than indigenous candidates with comparable profiles.

Research on the views of employers towards ethnic minority candidates also suggests that they apply preferences; in research on perceived employment performance, Moroccans are systematically given the lowest ranking by employers. This was already the case in the early 1980s, and was found still to be the case in research published in 2002. A consistently striking fact is that employers who have gained experience with Moroccan workers (or more broadly, with other ethnic minority employees) have a more positive opinion than employers who have no experience with such employees. Based on these studies it seems plausible that statistical discrimination plays a role; this means that – usually unfavourable – perceptions of a particular group play a role in the assessment of an individual applicant from that group. Ethnic minorities do not constitute a homogenous group here; employers apply a ranking in their perceptions of the employment performance of different groups and in the preferences they have for the different ethnic groups. The views of employers point to a twofold division, in which Surinamese and Turkish applicants are given preference over Antilleans and Moroccans (Kruisbergen and Veld 2002). The poor image of Moroccans in the eyes of employers thus corresponds with our findings from the quantitative analyses.

Moroccans themselves feel more often than other groups that discrimination plays a part in their rejection. A survey reveals that 60% of Moroccans who have been

rejected from a job application in the last year suspect or are certain that discrimination played a part. The comparable percentages among Turks (49%) and Surinamese/Antilleans (17%) are (much) lower (Van den Berg and Evers 2006). All this does not provide comprehensive proof that Moroccans are more often affected by discrimination than other groups, but the findings do all point in the same direction.

The findings of the quantitative analyses of unemployment differences between the ethnic minority and indigenous populations are therefore unable to rule out the possibility that discrimination impedes the entry of ethnic minorities to the labour market. Earlier Dutch research also points in this direction. Differences in individual characteristics which were included in the analysis cannot fully explain the differences in unemployment rates; there is an unexplained residue, which for some groups is considerable.

However, these findings also need to be qualified. Despite the use of several relevant data sets, the findings may have been influenced by unmeasured characteristics. For example, characteristics such as attitude to work, jobseeking behaviour and 'soft skills' are of great importance in entry decisions, while presentation, attitude to the job and the motivation displayed are criteria which influence selection, especially at the bottom end of the labour market. We were unable to correct for these factors. However, it is equally unlikely that these characteristics can be entirely responsible for the unexplained residue; ethnic minorities would then systematically achieve low scores on these and other unmeasured characteristics. This is not plausible, given that we also observed a sizeable unexplained residue among better-educated members of ethnic minorities, for example. In addition, we know from other research that the attitude to work of ethnic minority jobseekers is no worse on average than that of indigenous jobseekers (Dagevos 2007; Van Gent et al. 2006; Olde Monnikhof and Buis 2001).

Permanent and temporary work

Members of ethnic minorities are more often forced to accept temporary jobs than indigenous persons with the same relevant characteristics. However, members of ethnic minorities who have completed a higher professional or university education have the same chance of finding a permanent job as their indigenous peers.

Turks and other non-Western ethnic minorities most often have temporary jobs. This also applies for the second generation of these groups. Once again, we see the favourable position of second-generation Antilleans here: after correcting for the characteristics included in the model, they are in permanent employment just as often as indigenous people. For second-generation members of the Surinamese community, the difference relative to the indigenous population which remains after controlling for the various factors is small.

Occupational level (and employment income)

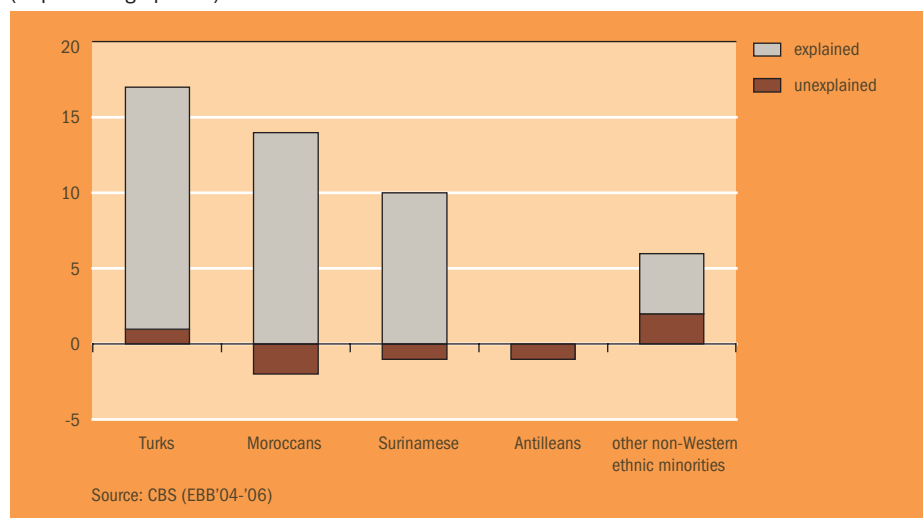
While individual characteristics cannot fully explain differences between the indigenous and ethnic minority communities with regard to access to (permanent) employment, analyses of occupational level show that they can largely explain differences in the position of working ethnic minorities. For example, the differences in relation to middle-ranking and senior occupational positions between indigenous and ethnic minority workers can be largely explained by differences in their characteristics. We see this in particular with members of ethnic minorities who have a good command of Dutch, those who entered the labour market shortly after completing a senior secondary vocational, higher professional or university education, and among second-generation ethnic minorities. For the findings relating to the second generation, see figure S.2.

The figure shows that the differences in relation to the achievement of a senior occupational level between second-generation Turks, Moroccans, Surinamese and Antilleans compared with the indigenous population can be attributed (almost) entirely to differences in individual characteristics. Second-generation Moroccans, Surinamese and Antilleans in fact have a slightly better position than indigenous people given their characteristics (as shown by the values under o). A small unexplained difference remains for second-generation Turks, but the very large explained difference is much more striking for this group. In the second generation of the other non-Western ethnic minorities, part of the difference remains unexplained. Discrimination may play a role here, but the difference could also be due to unmeasured characteristics.

The fact that differences in individual characteristics largely explain differences in the position of working people is also evident in studies of wage discrimination; recent studies suggest that differences in wages between ethnic minority and indigenous workers can be largely ascribed to differences in characteristics (Erdem et al. 2006; Van der Vliet 2005a and 2005b). What remains is probably due to unmeasured characteristics. This is supported by findings for the second generation, where the differences in most groups can be explained entirely by differences in individual characteristics (Van der Vliet 2005a and 2005b; Van Ours and Veenman 2002; Hagoort and Rienstra 2006). Ethnic minority students who entered the labour market with a senior secondary vocational, higher professional or university qualification also have the same income from employment as indigenous school-leavers (see also Verschuren and Das 2006).

Figure S.2

Difference between second-generation ethnic minorities and the indigenous population in the proportion of working people with an occupation at senior or academic level, 2004-2006 (in percentage points)



Men and women

Earlier quantitative studies of discrimination against non-Western ethnic minorities have rarely drawn a systematic distinction between men and women. However, men and women do occupy different positions on the labour market, and it is therefore useful to analyse them separately. In the analyses performed for this Monitor, ethnic minority women were compared with indigenous women and ethnic minority men with indigenous men. The results of these analyses all point in the same direction: the differences between indigenous and ethnic minority women are better explained by the characteristics included in the analyses than are the differences between indigenous and ethnic minority men. This applies for unemployment, for temporary and permanent jobs, and for occupational level. It may be that women are less affected by ethnic discrimination than men, but this is something that would require further research. That would make clear whether ethnic minority women are treated more favourably by employers than ethnic minority men, or whether they are confronted to the same degree as indigenous women with sexual discrimination, so that their ethnic origin plays virtually no role. Another possible explanation is that ethnic minority women seek work in less competitive sectors.

Surinamese women, in particular, occupy a special position. Well-integrated Surinamese women do not differ from comparable indigenous women in terms of their labour market position: they are just as often unemployed, almost as often have

permanent jobs and attain a comparable occupational level. Discrimination does not appear to play a significant role for these women.

The position of Moroccan and Turkish women is also striking. Part of the difference in unemployment between indigenous women and Moroccan and Turkish women remains unexplained, but working Turkish and Moroccan women are in a relatively good position on the labour market. Well-integrated Turkish and Moroccan women have a permanent job (almost) as often as indigenous women, and attain a comparable occupational level. While discrimination does appear to be a factor for these women on entry to the labour market, it has less influence on the position of working Turkish and Moroccan women.

The differences in the positions of Antillean men and women are fairly small; both groups are at a disadvantage compared with indigenous men and women when it comes to finding (permanent) work. There is also an unexplained difference for men and women from other non-Western ethnic minorities, though this is smaller for women. The gap between this group and the indigenous population is relatively large compared with other ethnic minority groups.

Conclusion of the quantitative analyses

The findings of the quantitative study suggest that 'pre-entry discrimination' plays a bigger role in the Netherlands than 'post-entry discrimination'. The obstacles for non-Western ethnic minorities appear to be concentrated particularly in the area of finding paid work and acquiring a permanent job. There is an unexplained residue in these areas, sometimes a large one. The position of non-Western ethnic minorities in the occupational hierarchy and on the income ladder can be largely attributed to less favourable characteristics such as a lower education level, less work experience and a poor command of the Dutch language.

There are wide differences between groups. The position of Moroccans is unfavourable and the difference compared with the indigenous population can be explained to only a limited extent by differences in individual labour market-relevant characteristics. This also applies for second-generation Moroccans, whose high unemployment rate can only be partially explained by unfavourable individual characteristics. Members of other non-Western ethnic minorities lag a long way behind on the labour market; the unemployment rate in this group is high and many are forced to accept temporary jobs. Since this is a category with little country-specific capital (they are often refugees who came to the Netherlands in later life), it is difficult to make any statements about the significance of discrimination.

The quantitative analyses for this Monitor looked at the hierarchical positions of working members of ethnic minorities. Issues such as how they are treated and the degree of acceptance in the workplace were not considered here. These issues were

however covered in the focus group discussions held for this Monitor and in the inventory of labour market complaints submitted to antidiscrimination bureaus (see p. 227).

Perceived discrimination

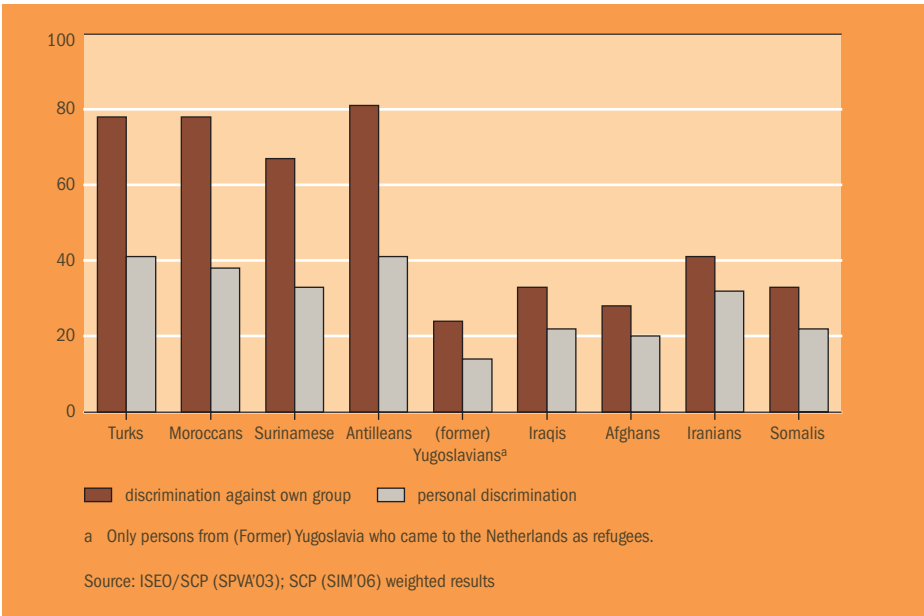
As stated earlier, research can also be carried out into perceived discrimination. It needs to be borne in mind here that perceived discrimination is not the same thing as actual discrimination: people can believe they are being discriminated against without there being any actual discrimination, while actual discrimination can occur without being perceived as such.

Personal experiences and discrimination against the group

Data are available on perceived discrimination for the four biggest ethnic minority groups and for key refugee groups. These data relate to discrimination in general, not discrimination specifically focused on the labour market (taken from Gijsberts 2005 and Gijsberts and Vervoort 2007).

Figure S.3

Perceived discrimination by ethnic group, 2003 (refugee groups) and 2006 (Turks, Moroccans, Surinamese, Antilleans) (in percentages reporting ‘occasionally’ and ‘(very) often’)



The vast majority of members of the large ethnic minority groups believe that their own group suffers discrimination in the Netherlands at least occasionally. This proportion is much smaller in the refugee groups. Personal experiences with dis-

crimination are less often reported. Turks, Moroccans and Antilleans (around 40%) most often feel they are victims of personal discrimination. Among refugee groups, Iranians most often feel they are discriminated against. A majority in all groups (almost) never feel they are the victims of discrimination. Between 2002 and 2006 the proportion of Turks, Moroccans, Surinamese and Antilleans who felt they were the victims of personal discrimination remained roughly unchanged (see Gijsberts and Vervoort 2007).

Perceived discrimination mainly affects labour market entry

A key conclusion from the quantitative analysis was that discrimination appears to occur mainly on entry to the labour market and has less influence on the hierarchical position of working members of ethnic minorities. Research on perceived discrimination confirms this picture.

Among non-workers, 23% of Turks, 19% of Moroccans, 15% of Surinamese and 19% of Antilleans feel that discrimination is the main reason why they have less chance of obtaining a job than an indigenous Dutch person with the same qualifications and experience (table S.1). Around 80% of non-working ethnic minorities thus believe that their chances of getting a job are the same as those of an indigenous person with the same qualifications and experience, or cite other factors (including command of the Dutch language, health and age).

Table S.1

Non-working ethnic minorities who believe that discrimination and prejudice mean they have less chance of getting a job than an indigenous person with the same qualifications and experience, 2006 (in percentages)

	Turks	Moroccans	Surinamese	Antilleans
	23	19	15	19

Source: SCP (SIM '06) weighted results

Discrimination is less often cited as a factor impeding career progression. Although different question formulations are something of a hindrance to the comparison of results, the differences are so great that this conclusion can be safely drawn. In the SIM survey, working members of ethnic minorities who felt they have no chance of promotion were asked what the most important reason for this was. 3% of the Turkish, Moroccan, Surinamese and Antillean respondents cited discrimination. This is a substantially lower percentage than among non-workers, though it should be repeated here that the question formulations were different. Data from survey research in 2002 produce the same picture: discrimination is rarely cited as an obstacle to internal job mobility (Dagevos 2003b). In research among well-educated members of ethnic minorities (Van Gent et al. 2006), 41% cite ethnic origin as an

unfavourable factor in finding a job; only 3% refer to ethnic origin as a hindrance to promotion, while 4% cite this as a factor in their exit from the labour market.

Focus group discussions

To obtain a clear picture of the significance of discrimination when seeking work and at the workplace, ten focus group discussions and several individual interviews were conducted, in which a total of 78 members of non-Western ethnic minorities took part. The majority were Turkish, Moroccan, Surinamese and Antillean. Participants included both workers and jobseekers, and an attempt was made to include a diversity of individuals in terms of education, age and sex. A separate group discussion was held with ethnic minorities from refugee groups.

Discrimination was found to be an issue, especially on entry to the labour market (in line with the findings from the quantitative study). Those with a lower and secondary education level, in particular, believe that discrimination hinders or has hindered their ability to find work. Highly educated young people more often state that they have experienced virtually no labour market discrimination; in their view, discrimination plays a subordinate role both in finding work and in the workplace.

Broadly speaking, however, respondents believed that discrimination at least plays a role in selection decisions. Sometimes there is little room for doubt; employers sometimes state when asked that they do not recruit members of ethnic minorities. Wearing a beard or a headscarf is then cited as an argument, particularly in jobs involving contact with customers. This 'customer discrimination' (displaced discrimination, because the expectation is that the employer's customers will discriminate) is common, at least in the minds of respondents. Employers suspect that recruiting personnel from ethnic minorities will lose them customers. Respondents also have clear indications that some temporary employment agencies comply with customers' wishes not to be sent staff from ethnic minorities.

However, it is by no means always clear that discrimination is present. Much more often there is a suspicion of discrimination without this being clearly demonstrable. Frequently being rejected in job applications or not receiving a response to application letters reinforce the suspicion of respondents that they are being rejected because of their origin. Questions by employers about their ethnic origin also give rise to suspicions of discrimination among ethnic minority applicants:

'I had phoned in response to a vacancy that was advertised in the paper. I have a first name which is difficult to pronounce for some people. He immediately asked where I was from. I could tell from the way he spoke....why should that have anything to do with it? He said he would call me back, but I'm still waiting.' (Moroccan man).

According to the respondents, the hardening of the social climate and the discussions about Islam in recent years have done little to improve the image of Moroccans in particular. This also forms the basis for suspicions that when they are rejected in a job application it is not their qualifications but their ethnic origin which is decisive.

There is wide consensus that ethnic minorities have to prove themselves more than indigenous people. Respondents feel that this is the case both on entry to the labour market and at the workplace. The generally negative image of ethnic minority groups is projected onto individual applicants or employees, who in turn have the feeling that they always have to show that they do not match that negative group stereotype. Ethnic minority job applicants and workers have the strong impression that they have to pass a daily test more than their indigenous counterparts: they have to show that they can be trusted, come to work on time, do not make language errors, do not steal, are able to perform the assigned task, etc.

'I have the feeling that you have to prove yourself twice over: that you can do the job and that as a Moroccan you can be trusted. [That is] not so much discrimination, but [I] sometimes [have] the feeling that they.... they don't really believe in you, that you can really do it.' (Moroccan woman)

'You have to convince a lot of people that their prejudices aren't always right. Not all coloured people are lazy, slow or unwilling to work.' (Surinamese man)

Allaying prejudice about the ethnic group to which a person belongs is part of what Kanter (1977) has described as token dynamics. Tokens are employees who form a numerical minority within a company. They are more visible, so that more attention is paid to them. Making mistakes fits in with the unfavourable group stereotype and is regarded as typifying the functioning of the entire group. A poorly functioning member of an ethnic minority will therefore be remembered for a long time by a labour organisation. These are mechanisms which were recognised by many participants in the group discussions.

The quantitative analyses in this study show that the occupational level and income of working members of ethnic minorities are in line with those of indigenous workers with the same characteristics as regards education and work experience. These are thus hierarchical positions, in which discrimination appears to be of subordinate significance. When it comes to more informal positions, respondents in the group discussions described situations in which they saw examples of discrimination. They involved being baited or insulted by colleagues or being given the worst jobs to do. Some respondents also felt that they have fewer opportunities for promotion and receive less pay. Mention was also made of open discrimination by customers. Despite this, many of the ethnic minority respondents with a paid job were satisfied with their work and the contact with colleagues. It appears from the group

discussions that discrimination is of greater significance when it comes to finding work than it is at the workplace.

Consequences for behaviour

Several reactions to perceived discrimination are possible. We looked mainly at reactions and behaviour in relation to the labour market. It is important to begin by stressing that not everyone experiences labour market discrimination. A common pattern on the labour market appears to be that members of ethnic minorities draw a distinction when looking for work between promising companies and sectors and those where they have little chance; they then avoid companies and sectors which are known to be more difficult for members of ethnic minorities to enter and/or where the jobseeker believes that discrimination takes place in some form. By adopting this jobseeking behaviour, applicants effectively restrict the labour market for themselves. Another reaction is to start a business; some respondents reported that they had done this because they were unable to find paid employment.

A fair number of respondents try not to pay too much attention to discrimination, to ignore it. Another reaction is that people make extra efforts (prove themselves twice over) in order to cope with discrimination. Ethnic minority workers also adapt so as to avoid discrimination. The clearest example of this is women who wear the headscarf at home but remove it for job interviews or at work. However, this behaviour is strongly rejected by other respondents; they wear the headscarf and do so in the knowledge that this means they will have little chance in some sectors and occupations. Another form of 'adaptation' which we encountered was deliberately not mentioning the country of birth in a CV or not sending a passport photograph with a job application letter.

Inventory of complaints to antidiscrimination bureaus and rulings by the Equal Treatment Commission

The antidiscrimination bureaus (ADBs) and the Equal Treatment Commission (CGB) are the main agencies in the Netherlands where citizens can take complaints about discrimination. These complaints give an impression of the extent and nature of perceived labour market discrimination. Thanks to the dossiers built up by the ADBs and the investigations carried out by the CGB, specific information can be obtained about the nature of perceived discrimination. However, the data do not provide a complete picture of the extent of perceived discrimination: it is by no means always reported, and complaints submitted to ADBs and rulings by the CGB do not always point to discrimination.

In the period 2004-2006, an average of 400 complaints and reports of labour market discrimination were submitted to ADBs each year by members of non-Western ethnic minorities. The picture is fairly stable over time. Most complaints (81%) relate to discrimination on the grounds of race; 17% relate to religion. The majority of com-

plaints are about discrimination in the workplace (43%), recruitment and selection (24%) and (threatened) termination of the employment contract (12%). It is possible that the relatively large number of complaints about workplace discrimination are due to the fact that discrimination in this situation is more easily recognised and demonstrated; it is easier to see someone being insulted about their origin as discrimination than a rejection in a job application, where there is usually no more than a suspicion of discrimination, and it may be that people are more inclined to lodge a complaint with an ADB when they have tangible proof than mere suspicions. It may also be that an employee regards it as less important to complain about rejection in a job application than about problems at work (e.g. in relation to pay or threat of dismissal).

Complaints about recruitment and selection almost always relate to disputed treatment, where the complainant believes that a distinction has been made on unjustifiable grounds. Complaints relating to the workplace mostly concern hostility (60%); a small proportion are about violence at work (3%) and the rest concern disputed treatment.

Perceived unequal treatment due to the wearing of a headscarf is often a reason for submitting a complaint, accounting for an estimated 10% of complaints submitted. Often the complaints relate to applications for jobs or traineeships with a public function or customer contact. Similar experiences were also cited during the group discussions. Complaints are submitted most often by Moroccans (35%); this is a much higher frequency than might be expected based on the size of the Moroccan community. Turks (14%) and Surinamese (19%) submit complaints much less often, whereas these groups are actually slightly larger than the Moroccan community.

The CGB issued 93 rulings in the period 2004-2006 on alleged labour market discrimination against members of non-Western ethnic minorities. In more than half the cases, the Commission upheld the complaint. The complaints related to discrimination on the grounds of race (60%), religion (33%) or a combination of the two.

Almost all the rulings on reports of religious discrimination were concerned with the wearing of the headscarf, and in almost all these cases the complaint was upheld. More than half the complaints about racial discrimination were declared unfounded. These cases included complaints about discriminatory treatment, which are difficult to prove.

The majority of rulings (40%) related to recruitment, selection and job placement. Relations at the workplace – discriminatory treatment including bullying and insulting behaviour – played a role in 30% of the rulings.

Perceived discrimination can have an adverse impact on the behaviour of both the employee and the employer: in a relatively large number of cases in which a ruling has been issued, discriminatory treatment at the workplace coincides with exit from the labour market; the employee resigns or is dismissed because he or she has submitted a complaint about discrimination to the employer. In half the cases concerning relations at the workplace the CGB ruled that the employer had not made sufficient efforts to protect the employee against discrimination.

To the extent that information is available about ethnic origin, a relatively high proportion of the CGB rulings also involve complaints made by Moroccans: almost twice as many as the number of reports from Surinamese or Turks.

The rulings make clear that non-Western ethnic minority jobseekers encounter both direct and open and indirect discrimination. The rejection of Muslim women with headscarves is frequently based on requirements relating to representativeness or neutrality. It is apparent from the rulings that the employer is often not able to demonstrate that these requirements are legitimate, necessary and appropriate. Employers also often cite representativeness or neutrality as a reason for imposing requirements at the workplace which lead to distinctions being made between workers. These requirements largely affect Muslims: headscarf wearers and those who refuse to shake the hand of people of the opposite sex.

Conclusion

All in all, this study suggests that discrimination impedes the entry of non-Western ethnic minorities to the labour market. Some categories of ethnic minorities also find permanent jobs less often than indigenous Dutch citizens. Of the four main ethnic minority groups in the Netherlands, Moroccans are currently in the least favourable position on the labour market and appear to be the most confronted with the labour market discrimination (large unexplained residue, overrepresented among complainants to antidiscrimination bureaus and the Equal Treatment Commission, and low status in the eyes of employers). Other non-Western ethnic minorities, including many members of refugee groups, are also in a weak position on the labour market. They are often unemployed, and those who are in work often hold temporary jobs. It is difficult to establish the extent to which discrimination plays a role for other non-Western ethnic minorities. Women wearing the headscarf are often confronted with discrimination, and there are indications that discrimination occurs relatively frequently in positions involving customer contact.

The picture is more favourable when it comes to the labour market entry of second-generation Antilleans, who have virtually the same chance of finding work as the indigenous population. Second-generation Turks and Surinamese also do reasonably well, though here the differences in unemployment cannot be fully explained by differences in individual characteristics. Although ethnic minority women are

more frequently unemployed than indigenous women with the same characteristics, the differences are generally less marked than those between indigenous and ethnic minority men.

Discrimination occurs on entry to the labour market. This begs the question of the extent to which discrimination helps explain the disadvantage of ethnic minority groups. Based on the quantitative analyses it can be stated that for some groups, around 65% of the differences in unemployment compared with the indigenous population can be explained by the less favourable individual characteristics of members of ethnic minorities. The remaining portion cannot simply be ascribed to discrimination, because there are always unmeasured characteristics. Precisely how the relationship between discrimination and unmeasured characteristics operates is however not clear.

Quantitative data on perceived discrimination show that around 20% of non-working Turks, Moroccans, Surinamese and Antilleans regard discrimination as the main reason why the indigenous population have better opportunities than they do. This means that around 80% cite other factors. Not all respondents in the focus groups have experienced labour market discrimination. Many of them are fairly satisfied with their present job and with the contacts with their present colleagues. Research on discrimination carries the risk that the importance of this factor will be exaggerated. Discrimination plays a role, but is by no means the only factor.

The formal positions (occupational status and income) attained by members of ethnic minorities are largely determined by their personal characteristics. If we look at contacts with colleagues and customers, several research sources show that ethnic minority employees are confronted with discrimination. However, a lack of national representative data means it is impossible to say to what extent they are affected by this. Many ethnic minority workers have the feeling that they have to prove themselves more in their work and that they are watched more closely. In their eyes, they have to continually demonstrate that they do not match the unfavourable group stereotype.

In compiling this Monitor existing research material was brought together, new analyses were performed on recent data, discussions were held with ethnic minority workers and jobseekers, and an inventory was compiled of complaints about discrimination submitted to antidiscrimination bureaus and the Equal Treatment Commission. Follow-up research will be needed to obtain a clearer picture. For instance, this Monitor concentrates mainly on the perspective of (perceived) victims of discrimination. What is clearly lacking at present is the employer's perspective and the views of representatives of intermediary organisations. It is important among other things to ascertain what experiences they have with jobseekers and employees from ethnic minority groups, whether they feel there is evidence of

unequal opportunities, what the reasons for this are and which solutions might be possible. Further research carried out for the Discrimination Monitor will therefore give greater prominence than was possible in this first edition to the gatekeepers of the labour market.

Bijlage B *Decompositie op nettoparticipatie*

Tabel B.1 laat zien welk aandeel van de personen in de bevolking tussen 15 en 65 jaar een betaalde baan heeft van ten minste twaalf uur per week.

Tabel B.1

Nettoparticipatie, autochtonen en niet-westerse allochtonen, naar etnische groep, geslacht en generatie, 2006 (in procenten)

	totaal	mannen	vrouwen	eerste generatie	tweede generatie
Turken	44	57	30	46	39
Marokkanen	39	53	23	40	35
Surinamers	60	65	55	65	48
Antillianen/Arubanen	56	60	51	55	59
overige niet-westerse allochtonen	42	49	35	42	44
autochtonen	67	76	58		

Bron: CBS (EBB '06)

Decompositie van nettoparticipatie

Tabel B.2

Fairlie-decompositie op nettoparticipatie in vergelijking met autochtonen, niet-westerse allochtonen, naar etnische groep en geslacht, 2006 (verschil in procentpunten; aandeel wat daarvan niet verklaard wordt in procenten)

	totaal		mannen		vrouwen	
	verschil	onverklaard (%)	verschil	onverklaard (%)	verschil	onverklaard (%)
Turken	22	32	17	70	27	12
Marokkanen	28	30	18	66	35	18
Surinamers	6	n.v.t.	10	50	1	n.s.
Antillianen/Arubanen	11	10	13	17	5	15
overige niet-westerse allochtonen	23	32	24	54	20	20

Bron: CBS (EBB'06)

Tabel B.3

Fairlie-decompositie op nettoparticipatie, in vergelijking met autochtonen, tweedegeneratie niet-westerse allochtonen, naar etnische groep, 2006 (verschil in procentpunten; aandeel wat daarvan niet verklaard wordt in procenten)

	verschil	onverklaard (%)
Turken	16	13
Marokkanen	20	22
Surinamers	12	46
Antillianen/Arubanen	n.s.	
overige niet-westerse allochtonen	11	27

Bron: CBS (EBB'06)

Bijlage C Technische toelichting: decompositiemethoden

Decompositiemethoden zijn kortweg manieren om de verschillen in arbeidsmarktpositie tussen twee groepen uiteen te leggen in een deel dat toegeschreven kan worden aan relevante achtergrondvariabelen en een deel dat niet aan die variabelen toegeschreven kan worden. Deze laatste component staat algemeen bekend als de ‘onverklaarde rest’ en kan discriminatie omvatten. Decompositiemethoden worden veelal gebruikt in de economie, terwijl sociologen meer gebruik maken van regressiemodellen met *race specific intercepts* (Darity en Mason 1998). In deze laatste modellen wordt een dummy voor etniciteit opgenomen in een vergelijking waarin bijvoorbeeld beloning wordt geschat. Als etniciteit na controle voor relevante variabelen nog een significant effect heeft, is er ‘bewijs’ voor discriminatie. Bij deze methode wordt impliciet aangenomen dat de regressiecoëfficiënten voor (beide) groepen hetzelfde zijn.¹

Decompositiemethoden houden de mogelijkheid open dat een kenmerk niet altijd hetzelfde effect heeft voor autochtonen en allochtonen (bv.: het effect van opleiding op de kans om aangenomen te worden verschilt voor Turken en autochtone Nederlanders). Bij *race specific intercept*-modellen is er dan alleen een verschil in de constante (vrouwen verdienen bijvoorbeeld altijd tien euro minder dan mannen, ongeacht het opleidingsniveau). Bij *race specific*-modellen kan er ook sprake zijn van een verschil in *intercept*, maar het gaat erom dat er een verschil in de *slope* van de vergelijking kan zijn tussen mannen en vrouwen. Vrouwen met een lage opleiding verdienen bijvoorbeeld 10 euro minder, maar vrouwen met een hoge opleiding verdienen 20 euro minder dan mannen (Jacobsen en Skillman 2004: 425).

Darity en Mason (1998) stellen dat beide methoden dezelfde resultaten geven, maar dat de decompositiemethode te prefereren is, omdat daarbij de coëfficiënten bij de groepen mogen verschillen. Dit is ook in lijn met studies die laten zien dat de opbrengsten van *human capital*-variabelen verschillen voor autochtonen en allochtonen (bv. Baldi en McBrier 1997).

Decompositiemethoden

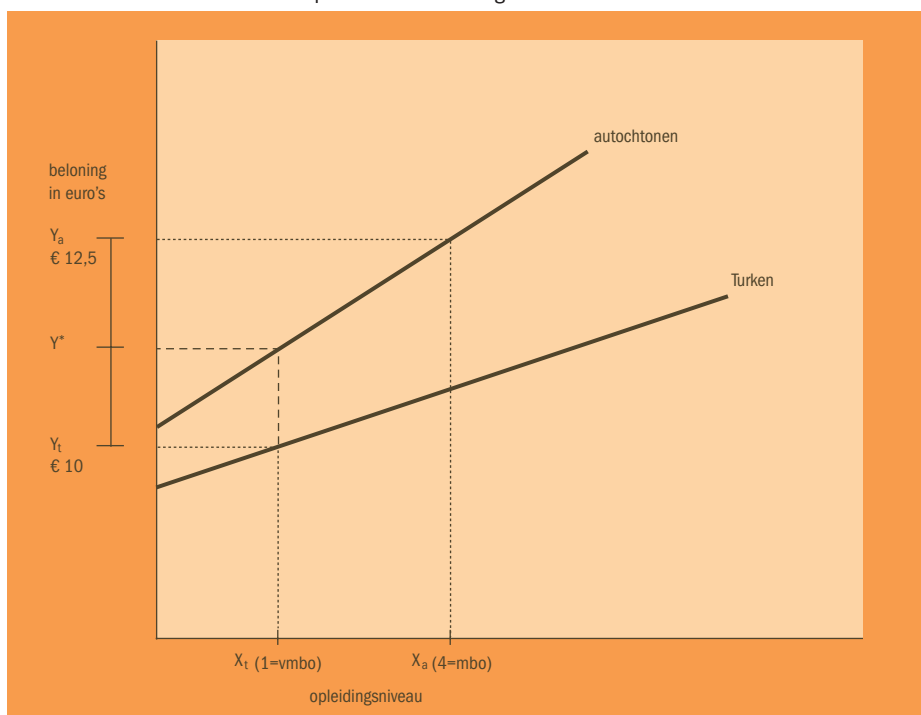
Oaxaca (1973) en Blinder (1973) waren de eersten die een methode ontwikkelden om te schatten in welke mate verschillen in beloning tussen groepen toegeschreven kunnen worden aan verschillen in *human capital* en in welke mate aan discriminatie. Deze methode schat eerst voor twee groepen afzonderlijk (bv. voor autochtonen en Turken) een model. Beloning wordt voor beide groepen bijvoorbeeld voorspeld uit opleidingsniveau, werkervaring, leeftijd en geslacht. Vervolgens wordt het verschil in beloning berekend tussen de gemiddelde autochtone werknemer en de gemiddelde Turkse werknemer. Dit verschil wordt daarna uiteengelegd in een deel dat te maken heeft met verschillen in de opgenomen kenmerken tussen de groepen (verschillen in

endowments), en een deel dat niet door deze verschillen verklaard kan worden (onverklarde rest).

In figuur C.1 is een fictief voorbeeld gegeven van deze werkwijze, waarbij voor Turken en autochtonen de beloning is uitgezet tegen het behaalde opleidingsniveau. Uit de figuur blijkt dat er een verschil bestaat tussen Turken en autochtonen in de gemiddelde beloning, in het gemiddelde opleidingsniveau en in de mate waarin het opleidingsniveau bijdraagt aan de verkregen beloning. Een Oaxaca/Blinder-decompositie berekent de beloning die behoort bij het gemiddelde opleidingsniveau per groep: Y_t is de beloning van de gemiddelde Turkse werknemer, Y_a is de beloning van de gemiddelde autochtone werknemer, en Y^* is de beloning die de gemiddelde Turkse werknemer zou hebben als hij autochtoon was. Het verschil in beloning tussen de twee groepen kan voor een deel verklaard worden uit verschil in opleidingsniveau (het verschil tussen Y^* en Y_a). Het verschil tussen Y^* en Y_t laat zich niet verklaren door opleidingsniveau, en kan discriminatie bevatten.

Figuur C.1

Fictief voorbeeld van een decompositie van beloningsverschillen



Om het voorbeeld concreet te maken, zullen we fictieve gemiddelden invullen. Stel dat het gemiddelde opleidingsniveau van Turken (X_t) vmbo is, en het gemiddelde opleidingsniveau van autochtonen (X_a) mbo. De gemiddelde Turkse werknemer behaalt met zijn vmbo-diploma een bepaald salaris (Y_t), laten we veronderstellen dat dit 10 euro per uur is. De gemiddelde autochtone werknemer behaalt met zijn mbo-diploma een wat hoger salaris (Y_a), bijvoorbeeld 12,50 euro per uur. Er bestaat dus een verschil in het gemiddelde salaris van Turken en autochtonen. Voor een deel is dit te begrijpen, omdat Turken immers gemiddeld lager zijn opgeleid. We kunnen met behulp van decompositiemethoden nagaan welk salaris Turken zouden behalen als zij autochtonen waren: dat wil zeggen dat we kijken naar het salaris dat autochtonen zouden behalen als zij gemiddeld een vmbo-diploma zouden hebben (Y^*). Zoals uit de figuur blijkt, is dat salaris hoger dan Turken met een vmbo-diploma behalen. Het verschil tussen het salaris dat Turken gemiddeld behalen en het salaris dat zij zouden behalen als zij autochtonen zouden zijn met hetzelfde opleidingsniveau, noemen we de onverklaarde rest, en kan discriminatie omvatten.

Het indexprobleem

Stel dat we het verschil in beloning tussen autochtonen en Turken willen verklaren.

Wiskundig kan de decompositie als volgt worden weergegeven:

R	=	$(X_a - X_t) \beta^*$	+	$X_a(\beta_a - \beta^*)$	+	$X_t(\beta^* - \beta_t)$
€ 2,5	=	$(4-1)0,5$	+	$4(0,7-0,5)$	+	$1(0,5-0,3)$
verschil in beloning		verschillen in gemiddelde relevante kenmerken van allochtonen en autochtonen		verschil tussen wat autochtonen verdienen en wat zij zouden verdienen bij afwezigheid van discriminatie		verschil tussen wat allochtonen verdienen en wat zij zouden verdienen bij afwezigheid van discriminatie
				overbetaling autochtonen		onderbetaling allochtonen
				onverklaarde rest		

Waarbij:

R is het verschil in beloning tussen de twee groepen.

X is een gemiddelde vector van de regressors.

β is een coëfficiënt bij de betreffende regressor.

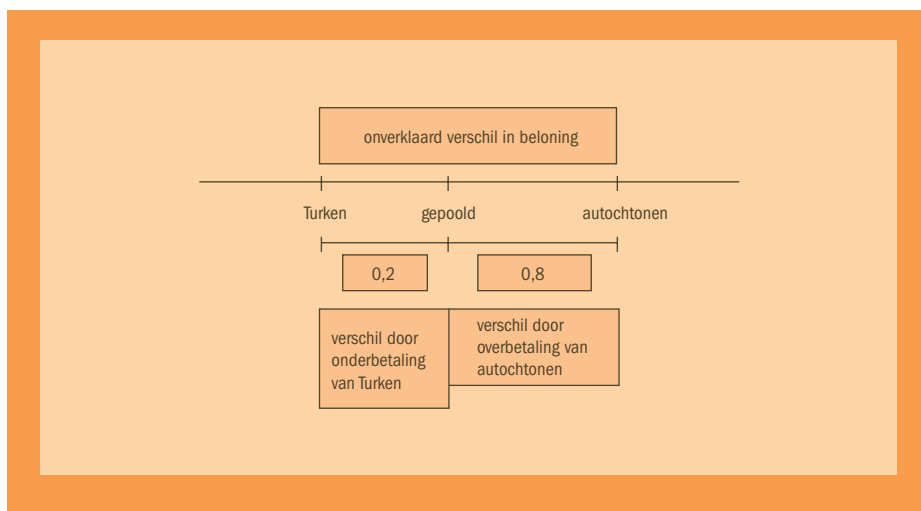
Het subscript a staat voor autochtonen, subscript t voor Turken.

β^* is een vector van coëfficiënten bij afwezigheid van discriminatie.

Zoals zichtbaar is in de weergegeven regressievergelijking, wordt er in de analyse een vergelijking gemaakt met een bepaalde norm waarin er afwezigheid is van discriminatie (β^*). Twee mechanismen kunnen echter leiden tot discriminatie (ongelijke behandeling): ofwel een bepaalde groep (j) wordt bevoordeeld, ofwel een bepaalde groep (i) wordt achtergesteld of uitgesloten. Het type discriminatie heeft directe consequenties voor het deel in de vergelijking dat gaat functioneren als de non-discriminatie-norm (de arbeidsparticipatie van groep i of groep j). De keuze voor de discriminatie-norm heeft gevolgen voor de uitkomst van de decompositie. Dit probleem staat in de literatuur bekend als het indexprobleem. Er zijn drie bekende mogelijkheden voor de discriminatie-norm:

- De groep die dominant is op de arbeidsmarkt (hier de autochtonen) wordt geselecteerd als de non-discriminatie-norm (Blinder 1973; Oaxaca 1973). De bijbehorende formule wordt dan: $R = (X_a - X_t) \beta_a + X_t(\beta_a - \beta_t)$. Wanneer de getallen uit het bovenstaande voorbeeld worden ingevuld, wordt de eerste term (het verklaarde gedeelte): 2.1, en de tweede term (de onverklaarde rest): 0.4.
- De groep die ondergeschikt is (in dit voorbeeld de Turken) wordt geselecteerd als de non-discriminatie-norm. De bijbehorende formule luidt nu: $R = (X_a - X_t) \beta_t + X_a(\beta_a - \beta_t)$. Wanneer de getallen uit het bovenstaande voorbeeld worden ingevuld, wordt de eerste term (het verklaarde gedeelte): 0.9, en de tweede term (de onverklaarde rest): 1.6.
- Er wordt een non-discriminatie-norm geschat op basis van de gepoolde samples van de twee groepen (Neumark 1988; Oaxaca en Ransom 1988 en 1994). De formule blijft nu: $R = (X_a - X_t) \beta^* + X_a(\beta_a - \beta^*) + X_t(\beta^* - \beta_t)$, waarbij β^* staat voor de gepoolde bèta's.

Wanneer de autochtonen als non-discriminatie-norm worden genomen, betekent dit dat de onverklaarde rest geheel wordt toegeschreven aan onderbetaling van de Turken (hiervan is sprake in figuur C.1). Wanneer de Turken als non-discriminatie-norm worden genomen, is er sprake van overbetaling van autochtonen. In de gepoolde variant kan de onverklaarde rest verder uiteengelegd worden in overbetaling en onderbetaling. Bijkomend voordeel is dat door de grotere sample size de standard errors kleiner worden. De gepoolde variant kan gesimplificeerd grafisch als volgt worden voorgesteld:



In het rapport is gebruik gemaakt van de autochtonen als non-discriminatie-norm. We zijn geïnteresseerd in de positie van verschillende groepen allochtonen ten opzichte van die van autochtonen. Wanneer de gepoolde variant zou worden genomen, zou dit betekenen dat de non-discriminatie-norm bij iedere vergelijking verschuift. Immers, de gepoolde variant bestaat dan weer uit autochtonen en Turken, en dan weer uit autochtonen en Surinamers. Dit komt ons inziens de helderheid van de analyses niet ten goede.

Fairlie

De Oaxaca-methode was oorspronkelijk bedoeld om verschillen in beloning te ontleden. Deze methode is dan ook alleen geschikt voor continue afhankelijke variabelen. Om ook categoriale afhankelijke variabelen te kunnen analyseren, is de bestaande Oaxaca-methode door anderen bewerkt. Voor de analyses op dichotome afhankelijke variabelen gebruiken wij de methode van Fairlie (2006). Met behulp van deze methode kan er bijvoorbeeld een berekening gemaakt worden op de kans dat allochtonen en autochtonen werkloos zijn.

De gemiddelde geschatte kansen op werkloosheid worden eerst berekend voor beide groepen.² Wanneer de steekproefgroottes van beide groepen verschillend zijn, wordt een gerandomiseerde subsample van de grotere groep getrokken die even groot is als de kleinere groep. Stel dat we een steekproef hebben van 3000 autochtonen en een steekproef van 1000 Turken, dan worden er random 1000 autochtonen getrokken. Per groep (autochtonen en allochtonen) worden de 1000 respondenten gerangschikt op hun geschatte kans op werkloosheid. De autochtoon met de hoogste geschatte kans op werkloosheid van zijn groep van 1000 autochtonen wordt vergeleken met de Turk met de hoogste geschatte kans op werkloosheid van de totale groep Turken. De resultaten van de decompositie hangen daarmee af van de subsam-

ple van autochtonen die is getrokken. In de ideale situatie benaderen de decompositieresultaten die van de totale autochtone steekproef. Om deze ideale situatie zo dicht mogelijk te benaderen, raadt Fairlie (2003) aan om een groot aantal subsamples te trekken, waarvoor de procedure van rangschikking herhaald wordt. Iedere herhaling leidt tot de berekening van een decompositieresultaat; deze resultaten worden vervolgens gemiddeld en gerapporteerd. In de analyses van ons rapport is gebruik gemaakt van 1000 herhalingen.

De herhalingen zijn ook belangrijk aangezien de volgorde waarin de onafhankelijke variabelen ingevoerd worden, uitmaakt voor de resultaten. We hebben dan ook gebruik gemaakt van een gerandomiseerde ordening van de variabelen. Voor iedere herhaling (1000) zijn variabelen gerandomiseerd, waardoor de gerapporteerde resultaten een gemiddeld resultaat geven van alle mogelijke uitkomsten.

Noten

- 1 Door het toevoegen van interactie-effecten met etniciteit, kunnen de effecten van de opgenomen kenmerken in een reguliere regressievergelijking ook verschillen tussen groepen.
- 2 Fairlie (2005) adviseert om bij deze berekening de geschatte coëfficiënten van een gepoold model te gebruiken.

Bijlage D Onderzoeksverantwoording focusgroepen

Organisatie en uitvoering

De organisatie en uitvoering van de focusgroepgesprekken is gedeeltelijk uitbesteed aan het onderzoeksbureau Veldkamp. Bureau Veldkamp droeg zorg voor de werving van de respondenten en het organiseren van de bijeenkomsten. Ook leidde Bureau Veldkamp de gesprekken. Het SCP leverde het inhoudelijk draaiboek. Bij elke focusgroepsbijeenkomst was (waren) een of meer SCP-onderzoeker(s) aanwezig, die zich zonodig in het gesprek mengde(n). Het SCP voerde de inhoudelijke analyse en rapportage van het onderzoeksmateriaal uit. Een deel van de onderstaande onderzoeksverantwoording is rechtstreeks afkomstig uit de verantwoordingsrapportage van Bureau Veldkamp aan het SCP.

Opzet

De opdracht van het SCP aan Bureau Veldkamp was om de volgende groepen bij de bijeenkomsten te betrekken:

- Turken
- Marokkanen
- Surinamers
- Antillianen
- personen uit vluchtelingenlanden.

Ook diende rekening gehouden te worden met spreiding in achtergrondkenmerken als leeftijd, geslacht en werkzaamheid (werkend, werkzoekend, werkloos). Personen ouder dan 50 jaar zijn buiten het onderzoek gehouden. Met name bij Turken en Marokkanen gaat het hier om een categorie die in geringe mate participeert op de arbeidsmarkt. Het betrekken van deze categorie in het onderzoek zou bovendien betekenen dat we aan andere categorieën minder aandacht hadden kunnen besteden. Vooraf was het streven om negen groepsdiscussies te houden, variërend naar aard van de arbeidsmarktpositie (starters, werkenden, werkzoekenden), leeftijdsgroepen en etnische herkomst. Er is uitgegaan van het volgende design:

- 1 groepsdiscussie met Turkse/Marokkaanse starters op de arbeidsmarkt, tot en met 24 jaar, lager en middelbaar opgeleid (t/m mbo), mannen en vrouwen;
- 1 groepsdiscussie met Turkse/Marokkaanse starters op de arbeidsmarkt, tot en met 29 jaar, hoger opgeleid (hbo+), mannen en vrouwen;
- 1 groepsdiscussie met Surinaamse/Antilliaanse starters op de arbeidsmarkt, tot en met 24 jaar, lager en middelbaar opgeleid (t/m mbo), mannen en vrouwen;
- 1 groepsdiscussie met Surinaamse/Antilliaanse starters op de arbeidsmarkt, tot en met 29 jaar, hoger opgeleid (hbo+), mannen en vrouwen;

- 1 groepsdiscussie met Turkse respondenten, 30-49 jaar, werkzaam en werkzoekend, max. mbo, mannen en vrouwen;
- 1 groepsdiscussie met Marokkaanse respondenten, 30-49 jaar, werkzaam en werkzoekend, max. mbo, mannen en vrouwen;
- 1 groepsdiscussie met Surinaamse/Antilliaanse respondenten, 30-49 jaar, werkzaam en werkzoekend, max. mbo, mannen en vrouwen;
- 1 groepsdiscussie met Turkse/Marokkaanse/Surinaams/Antilliaanse respondenten, 25- 49 jaar, werkzaam en werkzoekend, hoger opgeleid (hbo+), mannen en vrouwen;
- 1 groepsdiscussie met Iraanse/Iraakse/Afghaanse/Somalische/ ex-Joegoslavische vluchtelingen, tot en met 49 jaar, werkzaam en werkzoekend, spreiding in opleiding.

Hierbij zijn de volgende definities gehanteerd:

- Starters zijn gedefinieerd als mensen (tot 24 of 29 jaar oud, afhankelijk van opleiding) die in hun eerste echte baan werkzaam zijn (bijbanen en vakantiebanen niet meegerekend). Mensen die in het laatste jaar van hun studie zitten en actief op zoek zijn geweest naar een serieuze baan, zijn eveneens als starter gedefinieerd. In overleg tussen Bureau Veldkamp en het SCP is besloten dat lager opgeleide starters tot 24 jaar niet per se in hun eerste baan werkzaam hoeven te zijn.
- Werkzoekenden zijn respondenten (30-49 jaar) die werkzaam of werkloos zijn en actief op zoek zijn naar een (andere) baan.

Gestreefd is naar een deelname van acht personen per bijeenkomst.

Werving en selectie van de respondenten

De werving en selectie van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse respondenten is door Bureau Veldkamp uitbesteed aan selectiebureaus die gespecialiseerd zijn in het werven en selecteren van respondenten voor kwalitatief onderzoek. De gevolgde procedure is als volgt:

- Veldkamp heeft voor de opdracht geschikte selectiebureaus geselecteerd op basis van ervaringen in het verleden.
- De gekozen selectiebureaus hebben een briefing ontvangen waarin achtergrondinformatie is opgenomen over het onderzoek en waarin het design en de selectiecriteria uiteen zijn gezet.
- De selectiebureaus hebben potentiële deelnemers geworven en hun achtergrondgegevens aan Veldkamp doorgegeven.
- Tijdens de werving heeft Veldkamp veelvuldig contact gehouden met de selectiebureaus over de voortgang.
- Per groep is een reserverespondent geworven.
- Veldkamp heeft gecontroleerd of de voorgestelde respondenten voldoen aan het design.

Selectiebureaus werven respondenten eerst uit hun eigen bestanden. Die bestanden zijn op diverse manieren tot stand gekomen. Respondenten kunnen zich aanmelden bij het selectiebureau, en selectiebureaus werven zelf via zogenoemde recruiters, bijvoorbeeld op straat, op andere voor onderzoek relevante locaties, via advertenties in de media en via respondenten die zich reeds hebben aangemeld (sneeuwbalmethode). De respondenten voor dit onderzoek zijn geworven uit de bestanden; zij zijn telefonisch benaderd door de selectiebureaus en hebben vervolgens een schriftelijke bevestiging van hun afspraak gekregen. Tevens zijn alle respondenten op de dag van het onderzoek nagebeeld ter herinnering.

Bij groepsdiscussies met starters en vluchtelingen zijn andere procedures gevolgd. Voor de werving is contact gelegd met verschillende vluchtelingenorganisaties (onder meer Vluchtelingenwerk Amsterdam, Stichting Emplooi, UAF Jobsupport en Vluchtelingen Organisaties Nederland (VON)). Deze organisaties hebben op verschillende manieren vluchtelingen attent gemaakt op het onderzoek, bijvoorbeeld door middel van een oproep op de website en via adviseurs die bemiddelen tussen werkgevers en vluchtelingen. Dit heeft geresulteerd in een groepsdiscussie met zeven deelnemers.

Bij de uitnodiging is verteld dat het onderzoek gaat over ervaringen op de arbeidsmarkt (bij zowel zoeken naar werk als op de werkvloer), zonder expliciet discriminatie te noemen. Alle respondenten hebben een financiële vergoeding ontvangen voor hun deelname.

De werving van laagopgeleide starters (lager dan mbo) bleek zeer moeizaam. De verruiming van de definitie van lager opgeleide starters (niet per se in eerste baan werkzaam) bleek geen grotere respons tot gevolg te hebben. Tijdens de werving speelden de volgende problemen:

- Het toegang krijgen tot de groep lager opgeleide starters bleek moeilijk. Dit is een groep die beperkt vertegenwoordigd is in bestanden van selectiebureaus. Selectiebureaus dragen aan dat deze groep weinig tot niet gemotiveerd is om deel te nemen aan onderzoek en daardoor ondervertegenwoordigd is in hun bestanden.
- Voor zover toegang kan worden verkregen tot deze groep (door aanvullende rekrutering op straat, in koffiehuisen, op middelbare scholen, in buurthuizen), blijkt de bereidheid deel te nemen zeer beperkt.
- Voor zover er bereidheid is, blijkt dat het daadwerkelijk deelnemen ook beperkt is: het opkomstpercentage is zeer laag te noemen.
- Ook de methode van onderzoek – het naar een kantoor komen voor een groepsdiscussie – lijkt mee te spelen in de afwijzing om deel te nemen.

Tijdens de werving zijn de volgende aanvullende acties ondernomen:

- Veldkamp heeft in totaal vijf selectiebureaus benaderd om de lager opgeleiden te werven, waarvan twee bureaus gespecialiseerd in de werving van allochtonen voor marktonderzoek.

- De selectiebureaus hebben ernaar gestreefd de beoogde respondenten te vinden in hun eigen bestanden, zoals beschreven. Daarnaast hebben (allochtone) medewerkers (recruiters) van selectiebureaus gerekruteerd in koffiehuisen, op straat, in buurthuizen en op scholen. Ook is gebruik gemaakt van de sneeuwbalmethode: aan respondenten die wilden deelnemen is gevraagd of zij iemand kenden die wilde meedoen (maximaal één persoon). Vervolgens is door het selectiebureau gecontroleerd of die personen voldeden aan de gestelde criteria.
- Voor de werving van specifiek lager (en hoger) opgeleide Antilianen zijn aanvullend 70 respondenten uit NIPObase aangeschreven, met de vraag of zijzelf of iemand in hun omgeving die voldeed aan de gestelde criteria, bereid was deel te nemen aan onderzoek. Hier zijn twee reacties op gekomen, waarna uiteindelijk één respondent uitgenodigd kon worden.
- Verder is contact gezocht met diverse organisaties (welzijnsorganisaties, antidiscriminatieorganisaties), met als voornaamste doel informatie in te winnen over het kunnen verkrijgen van toegang tot de groepen lager opgeleide niet-westerse allochtonen.

Deze acties van Bureau Veldkamp leverden onvoldoende resultaat op. Na de zomervakantie, waarin het werven van respondenten naar verwachting weinig resultaat zou opleveren, heeft het SCP nogmaals getracht met de doelgroep in contact te komen. Hiertoe zijn berichten geplaatst op fora van websites voor niet-westerse allochtonen. Ook zijn wederom verschillende organisaties die zelf rechtstreeks in contact staan met de doelgroep (welzijnsorganisaties, antidiscriminatieorganisaties) verzocht om hulp bij de werving. Daarnaast is besloten om bij blijvend weinig respons individuele of duo-interviews te houden in plaats van een groepsgesprek én om de gesprekken te houden op een voor de respondenten bekende plaats. Deze acties leverden één extra groepsgesprek en drie individuele interviews op, echter niet uitsluitend onder lager opgeleiden.

Uiteindelijk hebben alle verschillende acties tezamen geleid tot een deelname van vijftien lager opgeleiden. Vier hiervan betreffen individuele interviews.¹ Dertien van de vijftien zijn man. De groep laagopgeleide vrouwen blijft hiermee ondervertegenwoordigd.

De respondenten

In deze paragraaf geven we een korte profielschets van de deelnemers aan de groepsgesprekken, uitgesplitst naar de verschillende groepen.

- Lager en middelbaar opgeleide starters: Turks en Marokkaans
 - in totaal vier respondenten: drie mannen en één vrouw;
 - allen Marokkaans;
 - leeftijden variëren van 21 tot 22 jaar;
 - allen zijn werkzaam (secretaresse, administratief medewerker, webredacteur/intranetbeheerder, grondstewardess);
 - allen hebben een mbo-opleiding.

- Hoger opgeleide starters: Turks en Marokkaans
 - in totaal zeven respondenten: vijf mannen en twee vrouwen;
 - zes Marokkanen en één Turk;
 - leeftijden variëren van 21 tot 29 jaar;
 - het merendeel is werkzaam in beroepen als risk assessor, klantmanager en adviseur; twee respondenten zijn in een afrondende fase van hun studie en oriënteren zich op hun eerste baan;
 - zes respondenten hebben of volgen een opleiding op hbo-niveau, één respondent heeft een universitaire opleiding.

- Lager en middelbaar opgeleide starters: Surinaams en Antilliaans
 - in totaal acht respondenten: vijf mannen en drie vrouwen;
 - vijf Surinamers en drie Antillianen;
 - leeftijden variëren van 19 tot 24 jaar;
 - men is werkzaam in beroepen als koerier, telemarketing, bij de thuiszorg, als administratief medewerker en als analist in een ziekenhuis;
 - zeven respondenten hebben een mbo-opleiding, één respondent heeft een vmbo-diploma;
 - er heeft een aanvullend diepte-interview met een Surinaamse vrouw plaatsgevonden (eindkwalificatie vmbo).

- Hoger opgeleide starters: Surinaams en Antilliaans
 - in totaal acht respondenten: vijf vrouwen en drie mannen;
 - zes Surinamers en twee Antillianen;
 - leeftijden variëren van 21 tot (net) 30 jaar;
 - zes respondenten zijn werkzaam in beroepen als recruiter, projectmedewerker, pr-medewerker en analist; twee respondenten zijn in een afrondende fase van hun universitaire opleiding;
 - drie respondenten hebben of volgen een universitaire opleiding; vijf respondenten hebben een hbo-opleiding.

- Werkende en werkzoekende Turken: maximaal middelbaar opgeleid
 - in totaal acht respondenten: vier mannen en vier vrouwen;
 - allen Turks;
 - leeftijden variëren van 30 tot 47 jaar;
 - drie respondenten zijn werkzoekend; vijf respondenten zijn werkzaam in beroepen als medewerker stadsreiniging, administratief medewerker en beveiligingsmedewerker; van deze vijf respondenten is één respondent tevens werkzoekend;
 - de opleiding van de respondenten varieert van mavo/havo tot mbo.

- Werkende en werkzoekende Marokkanen: maximaal middelbaar opgeleid
 - in totaal acht respondenten: vier mannen en vier vrouwen;

- allen Marokkaans;
 - leeftijden variëren van 30 tot 47 jaar;
 - twee respondenten zijn werkzoekend; zes respondenten zijn werkzaam in beroepen als servicemedewerker, verkoper, peuterleidster en onderwijsassistente;
 - de opleiding van de respondenten varieert van mavo tot mbo.
- Werkende en werkzoekende Surinamers/Antillianen: maximaal middelbaar opgeleid
 - in totaal acht respondenten: vier mannen en vier vrouwen;
 - zes Surinamers en twee Antillianen;
 - leeftijden variëren van 32 tot 46 jaar;
 - drie respondenten zijn werkzoekend, van wie twee momenteel wel een baan hebben (als bankemployee en bij de klantendienst van een overheidsinstelling); de overige vijf respondenten zijn werkzaam als onder meer ICT'er, sales medewerker en bagagemedewerker bij een luchtvaartmaatschappij;
 - de opleiding van de respondenten varieert van mavo tot mbo.
- Werkende en werkzoekende Turken, Marokkanen, Antillianen en Surinamers: hoger opgeleid
 - in totaal acht respondenten: vier mannen en vier vrouwen;
 - vier Surinamers, twee Turken en twee Marokkanen;
 - leeftijden variëren van 30 tot 49 jaar;
 - vijf respondenten zijn werkzoekend, van wie drie momenteel werkzaam zijn als onderwijzeres, in credit management en als controller; de overige drie respondenten zijn werkzaam als teamleider bij een jeugdinrichting, als ingenieur en als jurist;
 - vijf respondenten hebben een universitaire opleiding, drie zijn hbo-opgeleid.
- Vluchtelingen
 - in totaal zeven respondenten: vijf vrouwen en twee mannen;
 - land van herkomst varieert: Afghanistan (1), Somalië (1), Irak (3), Sierra Leone (1) en Ethiopië (1);
 - leeftijden variëren van 26 tot 45 jaar;
 - twee respondenten zijn werkzaam (als projectmedewerker bij een vluchtelingenorganisatie en als monteur), de overige respondenten zijn werkzoekend en hebben, op één respondent na, nooit betaald werk gehad in Nederland.
- Aanvullende groep 'lager' opgeleiden (lager dan mbo in de leeftijdsgroep tot 30 jaar)
 - vier respondenten bleken achteraf een hoger opleidingsniveau te hebben dan voor deze groep werd gevraagd; drie van hen hebben een opleiding op

middelbaar niveau (havo/vwo/mbo), één heeft een hoge opleiding (wo/hbo). Daarentegen heeft één respondent geen onderwijs gevolgd; drie hebben onderwijs op laag niveau afgerond (mavo/vbo).

- in totaal acht respondenten, allen man;
- één Marokkaan, zeven Turken;
- leeftijden variërend van 17 tot 30 jaar;
- vijf respondenten hebben een baan, drie zijn werkloos.

Tabellen D.1-D.4 vatten een aantal achtergrondgegevens van de totale groep respondenten samen. Hierin zijn ook de gegevens van de respondenten uit individuele gesprekken opgenomen.

Tabel D.1

Deelnemers aan focusgroepgesprekken en individuele gesprekken, niet-westerse allochtonen, naar geslacht, 2007 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
vrouw	35	45
man	43	55
totaal	78	100

Tabel D.2

Deelnemers aan focusgroepgesprekken en individuele gesprekken, niet-westerse allochtonen, naar al dan niet in Nederland geboren, 2007 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
in Nederland geboren	29	37
niet in Nederland geboren	48	62
vraag niet ingevuld	1	1
totaal	78	100

Tabel D.3

Deelnemers aan focusgroepgesprekken en individuele gesprekken, niet-westerse allochtonen, naar hoogste afgeronde opleiding, 2007 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
geen / basisonderwijs	2	3
mavo/vbo	13	17
havo/vwo/mbo	37	47
hbo/wo	24	31
vraag niet ingevuld	2	3
totaal ^a	78	100

a Vanwege afrondingen tot gehele getallen komt de som van de afzonderlijke percentages in werkelijkheid uit op 101%.

Tabel D.4

Deelnemers aan focusgroepgesprekken en individuele gesprekken, niet-westerse allochtonen, naar het al dan niet hebben van betaald werk, 2007 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
ja ^a	54	69
nee, maar ik heb in het verleden wel betaald werk gehad	15	19
nee, ik heb nog nooit betaald werk gehad	6	8
vraag niet ingevuld	3	4
totaal	78	100

a Hieronder vallen ook respondenten die weliswaar betaald werk hebben, maar momenteel op zoek zijn naar een andere baan. Dit zijn onder meer studenten met een bijbaantje op laag niveau, maar bijvoorbeeld ook werknemers die niet tevreden zijn over hun huidige baan. Omdat hier niet structureel naar is gevraagd, is niet exact bekend om hoeveel respondenten het gaat.

Registratie en analyse

De groepsgesprekken zijn op verschillende wijzen geregistreerd. Ten eerste was telkens minimaal een van de bij het project betrokken scr-onderzoekers bij de gesprekken aanwezig, die notities maakte(n) bij het gesprek. Daarnaast werden er notulen gemaakt door een medewerker van Bureau Veldkamp en is van elk van de groepsgesprekken een opname gemaakt op dvd. De dvd's fungeerden als back-up voor momenten in het groepsgesprek waarin de notulen tekortschoten en voor het opnemen van letterlijke citaten in het onderzoeksverslag.

Voor de analyse van de gesprekken is gebruik gemaakt van het kwalitatief analyseprogramma NVivo. Dit programma is (onder meer) ontwikkeld voor het ordenen van tekstuele verslagen van kwalitatief veldonderzoek. De analyse is in stappen uitgevoerd. Eerst werden alle schriftelijke bronnen in het programma ingevoerd. Elk groepsgesprek vormde één afzonderlijke case. Een case bestond uit ten minste het verslag van de notulist en de memo's van de onderzoekers. Na het invoeren van de

cases werd elke case afzonderlijk in zijn geheel gelezen en geïnterpreteerd (*single case analysis*). Daarna werd op basis van een interpretatieve vergelijking van de afzonderlijke cases (*comparative single case analysis*) een codesysteem opgezet, oftewel een systeem van thematische categorieën en subcategorieën. Voorbeelden van dergelijke categorieën en subcategorieën zijn: werkvloer, werkvloer/customer discrimination, werkvloer/customer discrimination/vrouwen, werkvloer/customer discrimination/mannen, enzovoort. Deze codes werden vervolgens toegevoegd aan de relevante tekstsegmenten van elk van de cases. Hierna konden de tekstsegmenten met dezelfde codes uit dezelfde case en van verschillende cases worden gebundeld, geïnterpreteerd en met elkaar vergeleken (analyse van de thema's).² Zo ontstond een geheel van samenhangende thema's en categorieën, waarvan we aannemen dat elk hiervan afzonderlijk een bijdrage levert aan het geheel dat we 'ervaren arbeidsdiscriminatie' noemen.

Noten

- 1 Een van deze vier betreft een individueel interview op het kantoor van Bureau Veldkamp (de overige drie respondenten zijn in het eigen huis geïnterviewd). Aanvankelijk was hier een groepsgesprek gepland. Van de voor dit gesprek geworven respondenten is er echter slechts één komen opdagen.
- 2 De gecodeerde tekstfragmenten konden overigens op elk moment teruggeplaatst worden in de oorspronkelijke tekst, zodat deze te allen tijde, wanneer nodig, in de ruimere context van het groepsgesprek konden worden beschouwd.

Bijlage E Gesprekspuntenlijst focusgroepen

1 Ontvangst, introductie en kennismaking (10 min.)

Ontvangst

- De deelnemers worden ontvangen, mogen plaatsnemen en krijgen koffie of thee aangeboden.
- De notulist deelt tijdens het wachten het vragenformulier uit. Elk formulier heeft een uniek nummer, dat correspondeert met de positie van de respondent aan de vergadertafel. De deelnemers wordt gevraagd het formulier in te vullen en aan het einde van het groepsgesprek of in de pauze bij de notulist in te leveren. Indien dit beter uitkomt, wordt het formulier op een later moment ingevuld (bij lager opgeleiden sowieso aan het einde van het gesprek).
- Welkomstwoordje: voorstellen van de gespreksleider, de onderzoeker en de notulist (namen en rollen in het groepsgesprek).

Introductie

- **Thema en doel onderzoek:** het Sociaal en Cultureel Planbureau doet onderzoek naar discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Daarom willen we graag praten met allochtonen over hoe het gaat met het vinden van werk en hoe het gaat als je eenmaal werk hebt gevonden. Het gaat in dit gesprek over jullie belevingen en ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt en over jullie mening hierover.
- **Spelregels:** Jullie mogen vrij antwoorden en ook reageren op elkaar. Er zijn geen goede of slechte antwoorden. Ieders mening is belangrijk, alles mag worden gezegd. We zitten hier om een beeld te krijgen van jullie ervaringen. Als jullie open en eerlijk hierover zijn, dan hebben we hier het meest aan. Verder: niet door elkaar praten, niet elkaar onderbreken, iedereen moet kunnen meedoen, tutoyeren, enzovoort.
- **Opname en anonimiteit:** de notulist maakt een anoniem verslag van het gesprek. Dat betekent dat in de rapportage geen namen worden genoemd of er worden andere namen bedacht. Omdat de notulist niet alles letterlijk kan opschrijven, wordt er ook een video-opname gemaakt. Dit helpt ons herinneren welke interessante dingen er zijn gezegd. De opname wordt alleen door de onderzoekers van het SCP bekeken. Niemand anders krijgt de opname te zien (en hij wordt na 6 maanden gewist).
- **Verloop van het gesprek:** het gesprek zal maximaal twee uur duren. Halverwege houden we even vijf minuutjes pauze.

Kennismaking

- Kort voorstelrondje: iedere deelnemer noemt haar of zijn naam, gezinssituatie, bezigheden en of hij/zij een baan heeft of niet en, zo ja, wat haar of zijn functie is.

2 Discriminatie bij het vinden van werk (50 min. in totaal)

Om hier later in het gesprek op terug te kunnen komen, is het van belang de door de deelnemers genoemde voorbeelden van discriminatie te noteren en bij de hand te houden.

INTR (introduceer): Zoals jullie weten gaat dit gesprek over discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Voor de pauze willen we praten over jullie ervaringen met discriminatie bij het vinden van een baan. Na de pauze zullen we vooral praten over discriminatie op het werk en welke gevolgen discriminatie voor jullie heeft.

2a Inventarisatie directe en meer subtiele vormen discriminatie (10 min.)

- Ik wil het allereerst met jullie hebben over het zoeken naar werk. Hoe gaan jullie te werk / zijn jullie te werk gegaan?
- Hoe komen jullie erachter dat er vacatures zijn? Waar kijken jullie? Waar ga je naartoe?
- Wanneer reageer je wel op een vacature? Wanneer niet? Wat zijn redenen hiervoor?
- Als jullie besluiten te reageren op een vacature, hoe pakken jullie dat dan aan? Hoe verloopt dat?
- Wat zijn jullie ervaringen met solliciteren (bij schrijven brief, telefonisch contact, sollicitatiegesprek, enz.)? Wat gaat goed, wat niet? Waar ligt dat aan?
- We hebben het net gehad over wie van jullie betaald werk heeft. Wie van jullie heeft op dit moment betaald werk op haar of zijn eigen (opleidings)niveau?
- Waaruit leid je dat af? Indien niet op eigen opleidingsniveau: waar ligt dat aan? Wat zijn oorzaken hiervan?

2b Checkvragen bij inventarisatie ervaringen (15 min.)

- Hoe is het in het algemeen voor allochtonen om werk te vinden? Waarom?
- En voor jullie specifiek?
- Zinsvoltooiing: Werk zoeken is voor allochtonen.....
- Denken jullie dat het voor allochtonen lastiger is om werk te vinden dan voor mensen van Nederlandse afkomst? Waarom wel/niet? Hoe komt dit?
- Indien niet-Nederlandschap geen rol speelt: uit meerdere onderzoeken blijkt dat allochtonen minder makkelijk een baan en/of een baan op hun eigen niveau kunnen vinden. Hoe komt dit op jullie over? Wat zijn hier redenen van, denken jullie? Wat nog meer?

- Speelt volgens jullie discriminatie – dus omdat je Turk, Marokkaan, Surinamer ...enz. bent – een rol? Of zijn er andere redenen dat je/allochtonen moeilijk(er) werk kunnen vinden?
- **Indien discriminatie een rol speelt volgens respondenten:**
- Waarom denk je dat het om discriminatie ging/gaat? Dus omdat je Turk of Marokkaan, Surinamer of Antiliaan bent?
- Kunnen jullie concrete voorbeelden geven van de manier waarop discriminatie een rol speelt of speelde bij het vinden van werk?
- Wat gebeurde er dan precies? Vertel eens? Op welk moment in het zoeken naar werk?
- Wat ben je tegengekomen? Hoe ging dat? Waarom denk je dat het om discriminatie ging?
- Breng indien nodig voorbeelden in:
 - de informatie die in een vacature staat;
 - het verloop van contacten met het arbeidsbureau of uitzendbureau;
 - het telefonische contact met Personeelszaken;
 - gronden van het al dan niet uitgenodigd worden voor een gesprek;
 - het verloop van het sollicitatiegesprek;
 - negatief bejegend worden (werkgever zegt dat hij geen Turken aanneemt bijvoorbeeld);
 - gevoel niet serieus genomen te worden vanwege hoofddoekje;
 - gevoel niet welkom te zijn;
 - gevoel onvriendelijk te woord gestaan te worden.
- Denken jullie dat er verschillend wordt gereageerd op (allochtone) mannen en vrouwen? Waarom wel/niet?
- En denken jullie dat er anders wordt gereageerd op Turken/Marokkanen/Surinamers/Antilianen? Waarom wel/niet?
- Speelt geloofsovertuiging een rol? Welke? Wat merk je dan?
- Hebben jullie iets met de waargenomen discriminatie gedaan?
- Heb je er iets van gezegd? Heb je een klacht ingediend, bijvoorbeeld bij een antidiscriminatiebureau? En zo ja, hoe is dit gegaan?
- **Indien andere redenen dan discriminatie een rol spelen volgens respondenten:**
- Wat zijn dan redenen dat allochtonen minder makkelijk werk kunnen vinden?
- Wat nog meer? Kunnen jullie voorbeelden geven?
- Wat zijn nog meer oorzaken dat Nederlanders makkelijker werk kunnen vinden?
- **Indien discriminatie geen rol speelt volgens respondenten:**
- Mag ik dan de conclusie trekken dat discriminatie bij het vinden van werk wordt overdreven?

- Hoe zien jullie dat dan? Leg eens uit? (breng eventueel stellingen in of geef voorbeelden).

ALGEMEEN: BRENG STELLINGEN IN BIJ WEINIG RESPONS

- Werkgevers nemen liever een Nederlander aan dan een allochtoon.
- Het zou goed zijn om anoniem te kunnen solliciteren, dit zou mijn kansen vergroten.
- Er wordt negatief gereageerd op hoofddoekjes bij sollicitaties.
- Als allochtoon heb ik minder kans op een goede baan op mijn niveau.
- Allochtonen weten niet hoe ze moeten solliciteren.
- Allochtonen hebben te hoge verwachtingen.
- Allochtonen maken niet duidelijk waarom ze geïnteresseerd zijn in een baan.

2c Gedragsconsequenties (15 min. indien van toepassing)

- We kunnen uit ons gesprek de conclusie trekken dat jullie te maken hebben met discriminatie op de arbeidsmarkt. Hoe gaan jullie hiermee om (bij solliciteren, zoeken naar ander werk)?
- Zijn jullie als gevolg daarvan bijvoorbeeld dingen anders gaan doen? Of je anders gaan voelen?
- Ga je bijvoorbeeld niet meer solliciteren op bepaald soort werk, omdat je hier toch geen kans maakt?
- Of ga je nog meer je best doen?
- Al met al: wat heeft het voor effect op jullie dat jullie je gediscrimineerd voelen bij het vinden van of zoeken naar een baan?

2d Veranderingswensen en -mogelijkheden (5 min. indien tijd het toelaat)

- Zou er volgens jullie iets moeten veranderen om makkelijker een baan te krijgen, of makkelijker een baan te krijgen die je leuk vindt en bij je past? Wat dan?
- Zou je zelf iets anders moeten doen, bijvoorbeeld een andere opleiding volgen, of beter Nederlands leren?
- En/of zouden anderen iets moeten doen om allochtonen aan een baan te helpen, bijvoorbeeld de overheid, of arbeidsbemiddelingsbureaus? Wat? Hoe?

2e Afsluiting deel 2 (5 min.)

- Samenvatting en, zo nodig, aanvullende vragen door en van de onderzoeker SCP.

3 Discriminatie op de werkvloer (55 min. in totaal)

INTR: We willen het in dit tweede deel graag hebben over jullie ervaringen met discriminatie op de werkvloer.

3a Inventarisatie werksituatie/ervaringen discriminatie op de werkvloer (25 min.)

INTR: Zijn er onder jullie mensen die tot nu nog nooit een betaalde baan in Nederland hebben gehad? Als je nog nooit een baan hebt gehad in Nederland, dan kun je bij de vragen die ik stel denken aan voorbeelden uit je omgeving, bijvoorbeeld van vrienden, familieleden, of kennissen. Of denk aan stages, bijbaantjes, vakantiebanen enz.

- Hoe ervaren jullie de contacten op de werkvloer?
- Hoe word je behandeld? Of wat hoor je van anderen over hoe ze behandeld worden door collega's, leidinggevende enz.?
- Hebben jullie in je huidige of vroegere baan wel eens gemerkt dat je anders werd behandeld, of werd benadeeld in vergelijking met je collega's van Nederlandse afkomst?

→ Indien men merkt men anders werd behandeld:

- Waar speelde naar jullie gevoel discriminatie een rol? (Indien men merkt dat men anders wordt behandeld.)
- Wat gebeurde er dan precies?
- Wat ben je tegengekomen? (Laat voorbeelden noemen.)
- Waarom denk je dat het hier om discriminatie ging, dus omdat je Turk of Marokkaan, Surinamer of Antiliaan bent?
- Breng indien nodig voorbeelden in:
 - mensen die onvriendelijk tegen je doen;
 - het soort werk dat je toegewezen krijgt;
 - de rotklussen moeten opknappen;
 - geen interessant werk mogen doen;
 - je dubbel moeten bewijzen;
 - niet serieus genomen worden;
 - geen fouten mogen maken;
 - niet betrokken worden bij informele contacten, ruzie, roddels, enz.);
 - minder loon uitbetaald krijgen;
 - niet voor promotie in aanmerking komen;
 - eerder ontslagen wordt dan autochtone collega's;
 - onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden.
- Denken jullie dat als jullie van Nederlandse afkomst zouden zijn, jullie ervaringen op de werkvloer anders zouden zijn?
- Zo ja, wat zou er dan anders zijn?

- Denken jullie dat er verschillend wordt gereageerd op (allochtone) mannen en vrouwen? Waarom wel/niet?
 - En denken jullie dat er anders wordt gereageerd op Turken/Marokkanen/Surinamers/Antillianen? Waarom wel/niet?
 - Speelt geloofsovertuiging een rol? Welke? Wat merk je dan?
 - Hebben jullie iets met de waargenomen discriminatie gedaan? Heb je er iets van gezegd?
 - Heb je een klacht ingediend, bijvoorbeeld bij een antidiscriminatiebureau? En zo ja, hoe is dit gegaan?
- **Indien geen of weinig voorbeelden van discriminatie op de werkvloer genoemd worden:**
- Mag ik dan de conclusie trekken dat discriminatie op de werkvloer wordt overdreven? (Vraag om toelichting. Breng eventueel stellingen in of geef voorbeelden.)

ALGEMEEN: BRENG STELLINGEN IN BIJ WEINIG RESPONS

- Allochtonen moeten zich dubbel bewijzen.
- Allochtonen moeten altijd de rotklussen opknappen.
- Ik heb als allochtoon minder kans op promotie dan mijn Nederlandse collega's.
- Ik heb een grotere kans op ontslag dan mensen van Nederlandse afkomst.
- Ik voel mij benadeeld op mijn werk omdat ik allochtoon ben.
- Ik heb het gevoel dat ik niet serieus word genomen omdat ik allochtoon ben.
- Ik merk dat mijn Nederlandse collega's meer naar elkaar toe trekken (en niet naar mij).

3b Gedragsconsequenties (15 min. indien van toepassing)

- We kunnen uit ons gesprek de conclusie trekken dat jullie te maken hebben met discriminatie op de arbeidsmarkt. Hoe gaan jullie hiermee om?
- Zijn jullie als gevolg daarvan bijvoorbeeld dingen anders gaan doen?
- Of je anders gaan voelen? Hoe dan? Vertel eens? Wat doet dat met jullie?
- Stellen jullie het aan de orde op jullie werk (bv. klacht indienen)? Of ergens anders? Waarom wel/niet?
- Praat je erover? Hoe dan? En met wie?
- En qua werk: ga je bepaald soort werk juist opzoeken, omdat je denkt daar meer kans te maken?
- Ga je onder je niveau werken of ben je dat gaan doen?
- Ga je juist dubbel hard je best doen? Of juist niet (trek je je terug)?
- Hoe kijk je aan tegen de Nederlandse samenleving, met deze ervaringen op zak? (check: minder welkom voelen, naar eigen groep keren, minder thuis voelen, zich terugtrekken)

3c Veranderingswensen (5 min.)

- Vind je dat er iets aan arbeidsdiscriminatie gedaan moet worden, door bijvoorbeeld de overheid, door werkgevers of werknemersorganisaties?
- Waarom wel/niet? Indien ja: wat dan?

3d Afsluiting deel 3 (5 min.)

- Samenvatting door onderzoeker SCP en eventuele aanvullende vragen.

4 Afsluiting bijeenkomst door moderator (5 min.)

- Vertellen wat er met de resultaten gebeurt: verschijnen rapport, hoe rapport in te zien enz.
- Bedanken voor deelname (en indien van toepassing formulier laten invullen).

Bijlage F Klachten over ervaren discriminatie beschikbare gegevens

Over klachten die vertrouwenspersonen en ondernemingsraden bereiken, is nage-
noeg niets bekend. Ook over klachten die bij politie en vakbonden terechtkomen,
is weinig bekend. De informatie over discriminatoire aspecten bij aangiften bij de
politie is gebrekkig. Er zijn plannen voor verbetering, maar de uitvoering daarvan
wordt niet verwacht vóór 2008. De discriminatiefeiten die bij het openbaar ministerie
binnenkomen worden geregistreerd door het Landelijk Expertise Centrum Discrimi-
natie (LECD), het kennispunt bij het openbaar ministerie dat speciaal belast is met
het onderwerp discriminatie. Het heeft als doel de strafrechtelijke handhaving te
optimaliseren. Er is een klein aantal zaken over discriminatie op de arbeidsmarkt
binnengekomen, maar over de afdoening van deze zaken is weinig bekend. Een
beleidsmedewerker van het LECD verklaarde desgevraagd dat bij discriminatie op
de arbeidsmarkt het strafrecht zelden wordt ingezet, omdat men in het algemeen
probeert om via de civiele weg de werkgever tot juist handelen te bewegen.

De FNV heeft begin 2005 op het internet een meldpunt discriminatie ingesteld.
Mensen kunnen via de website <http://www.fnv.nl/minderheden> een klacht of
melding indienen. Dit meldpunt ontving zo'n 60 klachten over vermeende rassen-
discriminatie op de arbeidsmarkt. Over deze klachten bleek echter onvoldoende
informatie beschikbaar om ze te kunnen betrekken bij het onderzoek voor deze
monitor.

Kwaliteitscontrole registratiegegevens ADB's

De gegevens die door de ADB's zijn verstrekt, zijn na diverse kwaliteitscontroles aan
elkaar gekoppeld. Bij de kwaliteitscontrole is onder andere gelet op mogelijke regi-
stratiefouten met betrekking tot het jaartal van registratie en de registratiebron.

In deze monitor zijn alleen gegevens opgenomen over klachten en meldingen die
bij ADB's werden ingediend. Sommige ADB's registreren in hun databaseprogramma
ook incidenten waarover in de media bericht wordt en incidenten die door andere
organisaties worden geregistreerd. Dit laatste betreft vooral meldingen van graffiti.
Deze vallen daarmee buiten deze arbeidsmarktmonitor. Controle van de gegevens
bracht naar voren dat met name klachten over discriminatie in personeelsadverten-
ties soms verkeerd geregistreerd werden; zij werden dan ten onrechte geregistreerd
als incidenten waarover media berichten en niet als ingediende klachten en meldin-
gen. Deze onvolkomenheden in de registratie werden gecorrigeerd.

Om mogelijke dubbeltellingen te vermijden is vervolgens aandacht besteed aan
klachten die door een ADB aan een ander ADB werden doorverwezen, bijvoorbeeld
omdat het incident in het werkgebied van een ander ADB plaatsvond. Het aantal
doorverwijzingen was zeer gering en dergelijke dubbeltellingen zijn verwijderd.

Ten slotte zijn we nagegaan of onvolledige gegevens aangevuld konden worden op basis van beschikbare data. Indien bij een klacht niet bekend was wat de discriminatiegrond, het maatschappelijke terrein (waaronder arbeidsmarkt) waarop de klacht betrekking had en/of de aard van de klacht was, is getracht om op basis van de beschikbare gegevens de registratie te verbeteren. Pas nadat deze kwaliteitscontroles zijn verricht, is er voor deze monitor een selectie gemaakt van de klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van godsdienst, nationaliteit of afkomst/kleur of ras.

Klachten bij ADB's: beschikbaarheid van gegevens en verschillen per regio

Beschikbare gegevens

Meer dan twee derde van alle antidiscriminatiebureaus leverde databasegegevens aan. Het aantal klachten en meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie is bij ADB's die databasegegevens aanleverden, per bureau gemiddeld vier tot vijfmaal zo groot als bij ADB's die geen databasegegevens konden aanleveren.

In 2004 konden de ADB's in Heerlen en Sittard geen gegevens aanleveren. Het jaarlijkse aantal klachten dat bij deze bureaus wordt ingediend, is gering. Ter vergelijking, in 2003 werden bij de ADB's in Heerlen en Sittard in totaal 77 respectievelijk 29 discriminatieklachten ingediend, waarvan slechts 8 klachten waren over discriminatie op de arbeidsmarkt. In 2006 konden het ADB in Assen en Limburg-Zuid (een samenvoeging van de bureaus in Maastricht, Heerlen en Sittard) geen gegevens aanleveren. Ter vergelijking, in 2005 bedroeg het aantal klachten in Assen in totaal 42, waarvan 7 klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt. In Limburg-Zuid was het totale aantal klachten in 2005 142, waarvan 30 klachten over arbeidsmarktdiscriminatie.

Verschillen per regio

Er bestaan grote verschillen in het aantal ingediende klachten per regio. Bij de interpretatie van dergelijke regionale verschillen dient men echter rekening te houden met een aantal kanttekeningen. Ten eerste bestaat er (nog) geen landelijk dekkend netwerk van antidiscriminatiebureaus en meldpunten. Sommige ADB's hebben een lokaal werkgebied, terwijl andere bureaus een grotere regio tot hun werkgebied rekenen. Of een bureau een groot werkgebied ook werkelijk kan bestrijken, is onder meer afhankelijk van de formatieomvang en naamsbekendheid van het bureau. In principe omvat het totale werkgebied van de lokale en regionale ADB's ongeveer de helft van de Nederlandse bevolking.

Verschillen in absolute aantallen klachten tussen bureaus en meldpunten zijn deels het gevolg van de omvang van het lokale of regionale werkgebied en de omvang van de (niet-westerse) allochtone bevolking. Ook andere factoren kunnen echter een rol spelen, zoals de naamsbekendheid, het netwerk en specifieke publiekscampagnes van een antidiscriminatiebureau. De grotere bureaus hebben over het algemeen

meer middelen, zoals voorlichting, training en campagnes, om in hun regio de bewustwording rond discriminatie te vergroten.

In 2004 waren er verspreid over Nederland 35 antidiscriminatiebureaus. In 2005 werd het ADB in Emmen opgericht en werden de ADB's in Maastricht, Heerlen en Sittard samengevoegd, waardoor er in 2005 in totaal 34 ADB's werkzaam waren. In 2006 werd het ADB in Tilburg samengevoegd met het ADB West-Brabant en in de herfst van 2006 werd het ADB in Assen gesloten.

Zoals tabel F.1 laat zien, wordt meer dan de helft (59%) van alle klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt ingediend bij de vier (regionale) bureaus in de vier grootste steden. Bij klachten over ervaren discriminatie op grond van godsdienst is het relatieve aantal ingediende klachten in de vier grootste steden zelfs nog groter (65%).

Tabel F.1

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras, godsdienst of nationaliteit, niet-westerse allochtonen, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	totaal aantal klachten	ervaren discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur	ervaren discriminatie op grond van godsdienst	ervaren discriminatie op grond van nationaliteit
aantal klachten in de 4 grote steden	691 (59%)	555 (58%)	127 (65%)	9 (45%)
aantal klachten buiten de 4 grote steden	480 (41%)	400 (42%)	69 (35%)	11 (55%)
totaal	1171 (100%)	955 (100%)	196 (100%)	20 (100%)

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Ook als men kijkt naar het totale aantal ingediende discriminatieklachten – ongeacht grond en maatschappelijk terrein (arbeidsmarktgerelateerd of niet) – is het aantal klachten bij de bureaus in de vier grote steden relatief groot. Van alle discriminatieklachten is 46% ingediend bij de bureaus in de vier grote steden. Bij ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras/afkomst/huidskleur, nationaliteit of godsdienst, is het relatieve aantal klachten in de vier grote steden echter nog groter, namelijk 58%.

Aanvullende gegevens klachten en meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie

Tabel F.2

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras, afkomst of huidskleur, niet-westerse allochtonen, naar arbeidsmarktdomein en geslacht van de klachtindiener, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	man	%	vrouw	%
werving en selectie	103	20	62	22
werkvloer	234	44	128	46
arbeidsbemiddeling	28	5	11	4
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	35	7	24	9
promotie/doorstroom	29	6	10	4
uitstroom/ontslagdreiging	74	14	33	12
overig/onbekend	25	5	12	4
totaal ^a	528	100	280	100

a Bij 147 klachten is het geslacht van de klachtindiener niet geregistreerd.

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Tabel F.3

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van godsdienst, niet-westerse allochtonen, naar arbeidsmarktdomein en geslacht van de klachtindiener, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	man	%	vrouw	%
werving en selectie	5	12	74	58
werkvloer	18	44	27	21
arbeidsbemiddeling	0	0	4	3
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	7	17	7	6
promotie/doorstroom	0	0	3	2
uitstroom/ontslagdreiging	9	22	10	8
overig/onbekend	2	5	3	2
totaal ^a	41	100	128	100

a Bij 27 klachten is het geslacht van de klachtindiener niet geregistreerd.

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Tabel F.4

Aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, niet-westerse allochtonen, naar bedrijfssector, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
landbouw, visserij	4	1
industrie en ontwikkeling	25	5
openbare voorzieningen	2	0
bouwnijverheid	10	2
reparatie, handel en consumenten	84	16
horeca	22	4
vervoer, communicatie en ICT	53	10
financieel, verzekering en projectontwikkeling	26	5
verhuur en zakelijke diensten	9	2
openbaar bestuur	32	6
onderwijs en kinderopvang	50	10
gezondheid en welzijn	39	8
cultuur, recreatie en overige diensten	51	10
overheid	17	3
detachering en re-integratie	93	18
totaal ^a	517	100

a Voor een groot deel van de 1171 klachten is geen informatie voorhanden.

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

In tabel F.5 is het aantal klachten per bedrijfssector weergegeven voor de twee domeinen van de arbeidsmarkt met het grootste aantal klachten: werving en selectie, en op de werkvloer. Voor de overige domeinen geldt dat het aantal bekende gegevens te gering is voor een relevante uitsplitsing naar bedrijfssector. Uitzondering hierop is de arbeidsbemiddeling, waar de klachten logischerwijs bijna uitsluitend betrekking hebben op detachering en re-integratie.

Tabel F.5

Aantal klachten^a over ervaren discriminatie bij werving en selectie en op de werkvloer, niet-westerse allochtonen, naar bedrijfssector, 2004-2006 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%	aantal	%
landbouw, visserij	0	0	3	2
industrie en ontwikkeling	3	2	7	4
openbare voorzieningen	0	0	2	1
bouwnijverheid	2	1	3	2
reparatie, handel en consumenten	25	15	38	22
horeca	6	4	8	5
vervoer, communicatie en ICT	14	8	22	12
financieel, verzekering en projectontwikkeling	14	8	10	6
verhuur en zakelijke diensten	4	2	2	1
openbaar bestuur	11	7	13	7
onderwijs en kinderopvang	17	10	16	9
gezondheid en welzijn	7	4	21	12
cultuur, recreatie en overige diensten	15	9	22	12
overheid	6	4	5	3
detachering en re-integratie	43	26	5	3
totaal	167	100	194	100

a Voor een groot deel van de 333 klachten over werving en selectie en van de 470 klachten over discriminatie op de werkvloer is geen informatie voorhanden.

Bron: ADBase registratie antidiscriminatiebureaus en meldpunten

Bijlage G De stap naar de rechter: beschikbare informatie

Ondanks het feit dat de rechter, in tegenstelling tot de CGB, een bindende uitspraak kan doen en een sanctie kan opleggen, wordt aanzienlijk minder vaak een beroep gedaan op de rechter dan op de CGB. Vermoedelijk heeft dat te maken met de laagdrempeligheid van de CGB. De stap naar de strafrechter wordt, ook volgens het openbaar ministerie, niet snel gemaakt, omdat men in het algemeen probeert via de CGB de werkgever tot juist handelen te bewegen.

Er is informatie beschikbaar over vier voor deze monitor relevante zaken uit de periode 2004-2006. Deze worden hieronder besproken. Daarnaast zijn er ten minste 17 strafzaken waarover geen gegevens bekend zijn.

Van de CGB naar de rechter

Een zaak die eerder is beoordeeld door de CGB kan nadien aan de rechter worden voorgelegd voor een bindende uitspraak. Dit gebeurde in een zaak over de beëindiging van een dienstverband.¹ De werknemer verzocht de CGB te oordelen of de werkgever in strijd had gehandeld met de wetgeving betreffende gelijke behandeling. De werkgever had volgens hem onvoldoende maatregelen genomen om hem te vrijwaren van discriminerende bejegening op het werk door collega's en leidinggevenden, en had zijn klachten niet op een juiste manier behandeld. De CGB oordeelde dat er geen onderscheid naar ras was gemaakt, maar dat de klachtbehandeling door de werkgever onzorgvuldig was geweest. De werkgever legde de zaak voor aan de kantonrechter in Leeuwarden met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter nam het oordeel van de CGB in zijn overweging mee. Er is geen onderscheid gemaakt naar ras. Het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding ligt in de risicosfeer van de werknemer. De onzorgvuldige klachtbehandeling was aanleiding geweest voor schadevergoeding. Dit wordt echter tenietgedaan door de ernst van het verwijt dat de werknemer kan worden gemaakt; deze had de werkgever beschuldigd van 'etnische zuivering'. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Centrale Raad van Beroep

Aan de Centrale Raad van Beroep² is door een militair voorgelegd dat zijn repatriëring wegens disfunctioneren onterecht zou zijn.³ Er werd volgens de militair onvoldoende rekening gehouden met de omstandigheid dat hij zich als moslim aan bepaalde leefregels diende te houden en dat hij daarin is tegengewerkt en dat hij werd gediscrimineerd. De Raad oordeelde dat de regels voor repatriëring vallen binnen de grenzen van een redelijke bevoegdheidsuitoefening. Het disfunctioneren van de militair kon voldoende worden onderbouwd. Van discriminatie vond de Raad

geen sprake; hij nam daarbij in overweging dat een bijzondere commissie, ingesteld door de commandant, de situatie had onderzocht en hij stelde dat de klager geen slachtoffer was geweest van discriminatie of racisme, noch dat zijn leefregels niet serieus werden genomen tijdens uitzending.

De strafrechter

In ernstige gevallen van discriminatie kan een uitspraak van de strafrechter in de rede liggen. Uit de registratie van het openbaar ministerie blijkt dat er in de periode 2004-2006 in totaal 19 discriminatiefeiten zijn binnengekomen die arbeidsgereleerd zijn.⁴ Op basis van deze registratie is, met uitzondering van de hieronder vermelde twee zaken, niet bekend wat de aard van deze feiten is, op welke grond er zou zijn gediscrimineerd en op welke wijze deze feiten zijn afgedaan.⁵ De strafrechter is bevoegd te oordelen over discrimineren in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf waarbij bijvoorbeeld een werkgever zich schuldig maakt aan discriminatie bij werving en selectie, op de werkvloer of in geval van ontslag.⁶ In 2006 oordeelde de rechtbank in Amsterdam over de eigenaar van een schildersbedrijf die geen buitenlanders in dienst zou willen nemen.⁷ Een Iraanse man had via een uitzendbureau als schilder gesolliciteerd bij een schildersbedrijf. Hij meende te zijn afgewezen voor de functie, omdat het schildersbedrijf geen buitenlanders in dienst zou willen. De eigenaar van het schildersbedrijf zou hebben gezegd dat hij 'alleen maar blanke schilders' wilde en hem het werk hebben geweigerd met de woorden: 'Ik hou niet van buitenlanders' en 'ik geef ook geen werk aan buitenlanders'. De eigenaar van het schildersbedrijf werd veroordeeld wegens het in de uitoefening van een bedrijf opzettelijk discrimineren van personen op grond van hun ras en kreeg een geldboete van 300 euro en betaling van een schadevergoeding van 150 euro opgelegd.

De rechtbank Haarlem oordeelde over een assurantiekantoor dat bij de werving van personeel op afkomst zou discrimineren.⁸ Een sollicitant die via een uitzendbureau belangstelling had getoond voor een functie bij het assurantiekantoor, meende te zijn afgewezen wegens zijn Turkse afkomst. Het assurantiekantoor zou het uitzendbureau verzocht hebben geen sollicitanten van Turkse of Marokkaanse afkomst te leveren. De rechtbank in Haarlem sprak het assurantiekantoor vrij van beroepsmatige discriminatie, omdat onvoldoende kon worden vastgesteld dat het assurantiekantoor een dergelijk verzoek had gedaan aan het uitzendbureau. Weliswaar had de vestigingsmanager van het uitzendbureau verklaard dat een dergelijk verzoek was gedaan, maar hij was niet degene die de opdracht had aangenomen en kon niet aangeven hoe dit was gegaan.

In tegenstelling tot de CGB is de strafrechter ook bevoegd te oordelen over belediging op de werkvloer door bijvoorbeeld werknemers onderling.⁹ In een onderzoekje naar de twaalf feiten die in 2005 op het werk gepleegd zijn, bleek volgens het openbaar ministerie dat zeker in negen gevallen een gang naar de CGB niet in de rede lag, omdat er sprake was van discriminerende uitingen van collega's onderling (LECD 2005).

Noten

- 1 Rechtbank Leeuwarden 5 januari 2005, parketnr. 160934/VZ VERZ 04-815 en CGB Oordeel 2004-93.
- 2 De Centrale Raad van Beroep is de hoogste bestuursrechter die oordeelt in hoger beroep over geschillen op het terrein van de sociale zekerheid en in ambtenarenzaken.
- 3 CRvB 6 april 2006, LJN: AW1883.
- 4 Gegevens afkomstig uit LECD (2005 en 2006). Cijfers over 2006 (nog niet gepubliceerd) zijn door LECD verstrekt ten behoeve van deze monitor.
- 5 In 2004 zijn 214 discriminatiefeiten ingestroomd, waarvan er 1 als arbeidsgerelateerd is geregistreerd.
In 2005 zijn 241 discriminatiefeiten ingestroomd, waarvan er 12 als arbeidsgerelateerd zijn geregistreerd. In 2006 zijn 246 discriminatiefeiten ingestroomd, waarvan er 6 als arbeidsgerelateerd zijn geregistreerd.
- 6 Art. 137g (misdrijf) en art. 429quater Sr (overtreding).
- 7 Rechtbank Amsterdam 20 oktober 2006, parketnr. 13/431400-06.
- 8 Rechtbank Haarlem 3 juli 2006, LJN: AY3923.
- 9 Art. 137g Sr.

Literatuur

- Altonji, J.G. en C.R. Pierret (1997). *Employer learning and statistical discrimination*. (NBER Working Paper no. W6279).
- Aigner, D.J. en G.G. Cain (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. In: *Industrial and Labor Relations Review*, nr. 30, p. 175-187.
- Aronson, E., T.D. Wilson en R.M. Akert (2007). *Sociale psychologie*. 5e editie. Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Arrow, K.J. (1972). Models of job discrimination. In: A.H. Pascal (red.), *Racial discrimination in economic life* (p. 83-102). Lexington: Heath.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In: A. Rees en O. Ashenfelter (red.), *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Augoustinos, M. en I. Walker (1998). *Social cognition. An integrated introduction*. Londen: Sage.
- Baldi, S. en B.D. McBrier (1997). Do the determinants of promotion differ for blacks and whites? In: *Work and Occupations*, jg. 24, nr. 4, p. 478-497.
- Banaji, M.R. (2001). Social psychology of stereotypes. In: *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, p. 15100-15104.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Beek, K.W.H. van (1993). *To be hired or not to be hired, the employer decides. Relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labor market* (proefschrift). Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Beek, K.W.H. van en B.M.S. van Praag (1992). *Kiezen uit sollicitanten. Concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Berg, H. van den en J. Evers (2006). Discriminatie-ervaringen 2005. Een onderzoek naar ervaringen met discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en (huids)kleur. In: I. Boog, J. van Donselaar, D. Houtzager, P.R. Rodrigues en R. Schriemer (red.), *Monitor rassendiscriminatie 2005* (p. 15-47). Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie.
- Blinder, A.S. (1973). Wage discrimination. Reduced form and structural estimates. In: *Journal of Human Resources*, jg. 8, nr. 4, p. 436-455.
- Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan...? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie/Europees Anti-Racisme Netwerk (EARN).
- Bouw, C. en C. Nelissen (1988). *Gevoelige kwesties. Ervaringen van migranten met discriminatie*. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden, Centrum voor Onderzoek van Maatschappelijke Tegenstellingen.
- Bovenkerk, F. (1977). Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. In: *Sociologische Gids*, jg. 24, nr. 1-2, p. 58-76.
- Bovenkerk, F., B. den Brok en L. Ruland (1991). Meer, minder of gelijk? Over de arbeidskansen van hoog opgeleide leden van etnische groepen. In: *Sociologische Gids*, jg. 38, nr. 3, p. 174-186.
- Bovenkerk, F., M.J.I. Gras en D. Ramsøedh (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Genève: International Labour Organization (ILO).

- Brassé, P. en E. Sikking (1986). *Positie en kansen van etnische minderheden in Nederlandse ondernemingen*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Brassé, P. en E. Sikking (1988). Discriminatie van migranten binnen arbeidsorganisaties. In: *Migrantenstudies*, jg. 4, nr. 2, p. 13-23.
- Broekhuizen, J., J. Raven en F.M.H.M. Driessen (2007). *Politie en expertise van de allochtone politiemedewerker. Op weg naar een volwaardige plaats binnen de politie*. Apeldoorn/Utrecht: Politie en Wetenschap/Bureau Driessen.
- Buijs, F.J., F. Demant en A. Hamdy (2006). *Strijders van eigen bodem. Radicale en democratische moslims in Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Büyükbözkoyun, Ö., M. Stamatiou en M. Stolk (1991). Turkse HTS'ers zoeken werk. Verslag van een sollicitatie-experiment. In: *Sociologische Gids*, jg. 38, nr. 3, p. 187-192.
- Carver, C.S., M.F. Scheier en J.K. Weintraub (1989). Assessing coping strategies. A theoretically based approach. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 56, nr. 2, p. 267-283.
- Castilla, E. (2005). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. In: *Culture and inequality workshop*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- CBS (1993). *Standaard beroepenclassificatie 1992*. Den Haag: Sdu.
- CGB, Commissie gelijke behandeling (2005a). *Gelijke behandeling. Oordelen en commentaar 2004*. Deventer: Kluwer.
- CGB, Commissie gelijke behandeling (2005b). *Het verschil gemaakt. Evaluatie AWGB en werkzaamheden CGB 1999-2004*. Utrecht: Commissie gelijke behandeling.
- CGB, Commissie gelijke behandeling (2007). *Gelijke behandeling. Oordelen en commentaar 2006*. Nijmegen: Wolf Legal Publishers.
- CIOMS/WHO, Council for International Organizations of Medical Sciences/World Health Organization (1991). *International guidelines for ethical review of epidemiological studies*. Geraadpleegd op 6 augustus 2007 via <http://www.minerva.ebm.be>.
- CIOMS/WHO, Council for International Organizations of Medical Sciences/World Health Organization (1993). *International ethical guidelines for biomedical research involving human subjects*. Geraadpleegd op 6 augustus 2007 via <http://www.minerva.ebm.be>.
- Coenders, M., M. Lubbers en P. Scheepers (2006). 'Het tolerante land' in historisch vergelijkend perspectief. In: F. van Tubergen en I. Maas (red.), *Allochtonen in Nederland in internationaal perspectief* (p. 89-110). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Corell, J., B. Park, C.M. Judd en B. Wittenbrink (2002). The police officer's dilemma. Using ethnicity to disambiguate potentially threatening individuals. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 83, nr. 6, p. 1314-1329.
- Crandall, C.S. (1994). Prejudice against fat people. Ideology and self-interest. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 66, p. 882-894.
- Crocker, J. (2005). De sociale psychologie van stigmatisering. In: *Tijdschrift voor seksuologie* jg. 29, p. 4-10.
- Cruyce, B. van den (2000). *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen* (proefschrift: p. 452). Leuven: Katholieke Universiteit Leuven (proefschrift nr. 134).
- Dagevos, J. (1995). *De rafelrand van de arbeidsmarkt. Dynamiek in het laagste segment en arbeidskansen van allochtonen*. Assen: Van Gorcum.
- Dagevos, J. (1996). Allochtonen in de functiestructuur. Individuele kenmerken, groepsgebonden oriëntaties, etnische functies en ongelijke kansen. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 12, nr. 1, p. 4-17.
- Dagevos, J. (1998). *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Dagevos, J. (2001). *Rapportage minderheden 2001. Meer werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Dagevos, J. (2003a). Werkloosheid en uitkeringsafhankelijkheid. In: J. Dagevos, M. Gijsberts en C. van Praag (red.), *Rapportage minderheden 2003. Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie* (p. 201-230). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2003/13).
- Dagevos, J. (2003b). Werkende minderheden. Beroepsniveau, tijdelijke banen en mobiliteit. In: J. Dagevos, M. Gijsberts en C. van Praag (red.), *Rapportage minderheden 2003. Onderwijs, arbeid en sociaal-culturele integratie* (p. 231-256). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP-publicatie 2003/13).
- Dagevos, J. (2003c). Op de golven van de conjunctuur. De werkloosheid onder minderheden en ontwikkelingen in het beleid. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 19, nr. 4, p. 350-366.
- Dagevos, J. (2006). *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden. Nieuwe bevindingen uit het LAS-onderzoek*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2007). Arbeid en inkomen. In: J. Dagevos en M. Gijsberts (red.), *Jaarrapport integratie 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. en M. Beljaarts (1996). *Vijf jaar voorkeursbeleid. Instroom, doorstroom en uitstroom van minderheden bij de Rijksoverheid*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO).
- Dagevos, J. en H. Bierings (2005). Arbeid en inkomen. In: SCP/WODC/CBS, *Jaarrapport integratie 2005* (p. 91-106). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Dagevos, J. en M. Gijsberts (red.) (2007). *Jaarrapport integratie 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. en A. Roodenburg (1998). *Ongekend talent. Hoog opgeleide allochtonen en hun kansen op instroom, doorstroom en uitstroom bij de ministeries van VROM, OCenW en V&W*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO).
- Dagevos, J. en J. Veenman (1992). *Succesvolle allochtonen. Over de maatschappelijke carrière van Turken, Marokkanen, Surinamers en Molukkers in hoge functies*. Meppel/Amsterdam: Boom.
- Dagevos, J. en J. Veenman (1996). Werkloosheid en het voortdueren van achterstand. In: J. Veenman (red.), *Keren de kansen? De tweede-generatie allochtonen in Nederland* (p. 39-62). Assen: Van Gorcum.
- Dagevos, J., M. Gijsberts, J. Kappelhof en M. Vervoort (2007a). *Survey integratie minderheden 2006. Verantwoording van de opzet en de uitvoering van een survey onder Turken, Marokkanen, Surinamers, Antillianen en een autochtone vergelijkingsgroep*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. E.P. Martens en A.O. Verweij (1996). Over directe en indirecte loondiscriminatie. In: J. Veenman (red.), *Keren de kansen. De tweede-generatie allochtonen in Nederland* (p. 63-80). Assen: Van Gorcum.
- Dagevos, J., A. Odé en T. Pels (1999). *Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden. Een literatuurstudie*. Rotterdam: ISEO.
- Dagevos, J., R. Schellingerhout en M. Vervoort (2007b). *Sociaal-culturele integratie*. In: J. Dagevos en M. Gijsberts (red.), *Jaarrapport integratie 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Darity, W. en P. Mason (1998). Evidence of discrimination in employment: codes of color, codes of gender. In: *Journal of Economic Perspectives*, jg. 12, nr. 1, p. 63-90.
- Derous, E. (2007). *Blind rekruteren: (geen idee...?). Geraadpleegd april 2007 via www.vocap.be*.
- Deutscher, I. (1966). Words and deeds: social science and social policy. In: *Social Problems*, jg. 13, p. 233-254.

- Devine, P.G. (1989). Stereotypes and prejudice. Their automatic and controlled components. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 56, p. 5-18.
- Devine, P.G. en A.J. Elliot (1995). Are racial stereotypes really fading? The Princeton trilogy revisited. In: *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 21, p. 1139-1150.
- Dickinson, D.L. en R.L. Oaxaca (2005). Statistical discrimination in labour markets. An experimental analysis. (IZA Discussion Paper Series nr. 2305).
- Dinklo, I. (2006). Fabels en feiten over kwalitatieve onderzoeksresultaten. Hardnekkige misverstanden over generaliseren van kwalitatieve onderzoeksuitkomsten. In: *Kwalon*, jg. 11, nr. 2, p. 35-43.
- Doeringer P. en M.J. Piore (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath.
- Dolfing, M. en F. van Tubergen (2005). Besaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. In: *Sociologie*, jg. 1, nr. 4, p. 407-422.
- Draulans, V. (2001). Glazen plafond: realiteit of mythe. In: *Ethische Perspectieven*, jg. 11, nr. 4, p. 225-246.
- Elich, J.H. en B. Maso (1984). *Discriminatie, vooroordeel en racisme in Nederland*. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Elmslie, B. en S. Sedo (1996). Discrimination, social psychology and hysteresis in labor markets. In: *Journal of Economic Psychology*, jg. 17, nr. 4, p. 465-478.
- Erdem, Ö., I.M.J. Pieters en P.M. Venema (2003). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen mannen en vrouwen, voltijders en deeltijders, autochtonen en allochtonen*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Erdem, Ö., M.A. Bos en J. Hoebe (2006). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Fairlie, R.W. (2003). An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. New Haven, CT: Yale University, Economic Growth Center (working paper).
- Fairlie, R.W. (2005). An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. In: *Journal of Economic and Social Measurement*, jg. 30, nr. 4, p. 305-316.
- Fairlie, R.W. (2006). An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) (IZA Discussion Paper nr. 1917).
- Feagin, J.R. en D.L. Eckberg (1980). Discrimination: motivation, action, effects, and context. In: *Annual Review of Sociology*, jg. 6, p. 1-20.
- Folkman, S. en R.S. Lazarus (1988). Coping as a mediator of emotion. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 54, p. 466-475.
- Gemeente Nijmegen (2007a). *Evaluatie 'anonimiseren van sollicitatiebrieven'*. Nijmegen: Gemeente Nijmegen, directie Concernstaf, afdeling P&O beleid.
- Gemeente Nijmegen (2007b). *Experiment anonimiseren van sollicitatiebrieven wordt verlengd*. Geraadpleegd april 2007 via www.nijmegen.nl.
- Gent, M.J. van, E. Hello, A.W.M. Odé, E. Tromp en J. Stouten. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Gilbert, D.T. en J.G. Hixon (1991). The trouble of thinking: activation and application of stereotypic beliefs. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, jg. 60, p. 509-517.
- Goffman, E. (1963). *Stigma. Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Graaf-Zijl, M. de, P. Berkhout, P. Hop en D. de Graaf (2006). *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. De rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten*. Amsterdam: SEO Economisch onderzoek.
- Gijsberts, M. (2005). Opvattingen van autochtonen en allochtonen over de multi-etnische samenleving. In: *Jaarrapport integratie 2005* (p. 189-205). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum/Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Gijsberts, M. en M. Vervoort (2007). *Wederzijdse beeldvorming*. Te verschijnen.
- Hagoort, K. en M. Rienstra (2006). Lager loon allochtone ambtenaar door lagere opleiding. In: *CBS-Webmagazine*. Geraadpleegd op 22 mei 2006 via <http://www.cbs.nl>.
- Harris, M.M., F. Lievens en G. van Hove (2004). 'I think they discriminated against me'. Using prototype theory and organizational justice theory for understanding perceived discrimination in selection and promotion situations. In: *International Journal of Selection and Assessment*, jg. 12, nr. 1/2, p. 54-65.
- Hartog, J. en N. Vriend (1990). Young mediterraneans in the Dutch labour market. A comparative analyses of allocation and earnings. In: *Oxford Economic Papers*, jg. 42, p. 379-401.
- Heath, A. en S. Yu (2005). Explaining ethnic minority disadvantage. In: *Understanding Social Change* (p. 187-224). Londen: Proceedings of the British Academy.
- Heckman, J.J. (1998). Detecting discrimination. In: *Journal of Economic Perspectives*, jg. 12, nr. 2, p. 101-116.
- Heckman, J.J. en P. Siegelman (1993). The Urban Institute audit studies. Their methods and findings. In: M. Fix en R.J. Struyk (red.), *Clear and convincing evidence. Measurement of discrimination in America*. Washington, DC: Urban Institute Press.
- Hoeben, J. en P.M. Venema (2004). *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2002. Een onderzoek naar de verschillen in beloning en mobiliteit tussen groepen werknemers*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Hooghiemstra, B.T.J., K.W. Kuipers en Ph.J. Muus (1990). *Gelijke kansen voor allochtonen op een baan? Wervings- en selectieprocessen op de arbeidsmarkt voor on- en laaggeschoolden*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, Instituut voor Sociale Geografie.
- Houtzager, D. (2006). Arbeid. In: I. Boog, J. van Donselaar, D. Houtzager, P.R. Rodrigues en R. Schriemer (red.), *Monitor rassendiscriminatie 2005* (p. 61-71). Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie.
- Jacobsen, J.P. en G.L. Skillman (2004). *Labor markets and employment relationships*. Malden/Oxford: Blackwell Publishing.
- Kanter, R.M. (1977). Some effects of proportions on group life. Skewed sex ratios and responses to token women. In: *American Journal of Sociology*, jg. 82, p. 965-991.
- Kanter, R.M. (1979). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kee, P. (1993). *The economic status of male immigrants in the Netherlands* (proefschrift). Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Klaver, J., J. Mevissen en A. Odé (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.
- Klaver, J., A. Odé en M. van Gent (2007). *VluchtelingenWerk Integratiebarometer 2006*. Amsterdam: Regioplan.
- Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: J. Sperna Weiland en J.H.P. Paelinck (red.), *Etnische minderheden* (p.53-67). Boom: Amsterdam.
- Kruisbergen, E.W. en Th. Veld (2002). *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Van Gorcum.
- Langenberg, H. en H. Lautenbach (2007a). Beroepsniveau niet-westerse allochtonen lager. In: *Sociaaleconomische trends, 1^e kwartaal*, p. 37-45.

- Langenberg, H. en H. Lautenbach (2007b). Beroepsniveau niet-westerse allochtonen lager. In: CBS-Webmagazine, geraadpleegd op 19 februari 2007 via <http://www.cbs.nl>.
- Lazarus, R.S. (1999). *Stress and emotion. A new synthesis*. New York: Springer Publishing Company.
- Lazarus, R.S. en S. Folkman (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- LECD (2005). *Cijfers in beeld: discriminatiecijfers 2004*. Amsterdam: Landelijk Expertisecentrum Diversiteit.
- LECD (2006). *Cijfers in beeld: discriminatiecijfers 2005*. Amsterdam: Landelijk Expertisecentrum Diversiteit.
- Maas, I. en F. van Tubergen (2006). Jeugdwerkloosheid onder immigranten en autochtonen in vijftien Europese landen, 1992-2001. In: *Allochtonen in Nederland in internationaal perspectief* (p. 161-187). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Maesen de Sombreff, P. van der en P. Abell (2001). Interview en arbeidsproeven bij allochtone sollicitanten. In: F. van de Vijver en N. Bleichrodt (red.), *Selectie van allochtone kandidaten*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Maso, I. en A. Smaling (1998). *Kwalitatief onderzoek. Praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom.
- Meerman, M. (1999). *Gebroken wit. Over acceptatie van allochtonen in arbeidsorganisaties*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Mincer, J. (1979). Comment. In: C.B. Lloyd, E.S. Andrews en C.L. Gilroy (red.), *Women in the labor market* (p. 278-285). New York: Colombia University Press.
- Myrdal, G. (1964). *An American dilemma*. New York: McGraw-Hill [eerste editie 1944].
- National Research Council (2004). *Measuring racial discrimination*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Neumark, D. (1988). Wage differentials by race and sex: the roles of taste discrimination and labor market information. In: *Industrial Relations*, jg. 38, nr. 3, p. 414-445.
- Niesing, W. (1993). *The labor market position of ethnic minorities in the Netherlands* (proefschrift). Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Niesing, W. (1994). Het beroepsprestigeniveau van de banen van etnische minderheden, in vergelijking met die van autochtone Nederlanders. In: *Vraagstelling*, zomer, p. 77-87.
- Niesing, W. en J. Veenman (1990). Achterstand en achterstelling in het inkomen. In: J. Veenman (red.), *Ver van huis. Achterstand en achterstelling bij allochtonen* (p. 69-85). Groningen: Wolters-Noordhoff.
- NRC.nl (2006). Toch discriminatie bij sollicitatie. Geraadpleegd op 7 november 2006 via www.nrc.nl.
- NU.nl (2006). Marokkanen: werkgevers selecteren wél op afkomst; Wel discriminatie bij sollicitatie; Bos hecht geen geloof aan onderzoek discriminatie. Geraadpleegd op 2 en 7 november 2006 via www.nu.nl.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. In: *International Economic Review*, jg. 14, nr. 3, p. 693-709.
- Oaxaca, Ronald, and Michael Ransom (1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. In: *Journal of Econometrics*, jg. 61, nr. 1, p. 5-21.
- Oosterhuis, G. en A. Glebbeek (1988). Ras en geslacht bij personeelsselectie. In: *Mens en Maatschappij*, jg. 63, nr. 3, p. 237-259.
- Olde Monnikhof, M. en T. Buis (2001). *De werving en selectie van etnische minderheden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderheden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Doetinchem: Elsevier.
- Ours, J.C. van en J. Veenman (2002). Van ouder op kind. De arbeidsmarktkansen van tweedegeneratie allochtone jongeren. Paper voor 3^e Vlaams Nederlands Arbeidsmarktcongres, 10 oktober 2002 te Rotterdam.

- Pager, D. (2007). The use of field experiments for studies of employment discrimination. Contributions, critiques and directions for the future. In: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, nr. 609, p. 104-133.
- Pager, D. en L. Quillian (2005). Walking the talk? What employers say versus what they do. In: *American Sociological Review*, jg. 70, nr. 3, p. 355-380.
- Reubsæet, T.J.M. en J.A. Kropman (1985). *Beeldvorming over etnische groepen bij de werving en selectie van personeel*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS).
- Phelps, E.S. (1972). A statistical theory of racism and sexism. In: *American Economic Review*, jg. 62, nr. 4, p. 659-661.
- Prewett-Livingston, A.J., H.S., Field en J.G. Veres (1996). Effects of race on interview ratings in a situational panel. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 81, p. 178-186.
- Rick, J., P. Tamkin, N.D. Tackey en E. Pollard (2000). Institutional racism. Where is the prejudice in organisations? Paper voor British Psychological Society Occupational Psychology Conference, januari 2000 te Brighton.
- Rydgren, J. (2004). Mechanisms of exclusion. Ethnic discrimination in the Swedish labour market. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, jg. 30, nr. 4, p. 697-716.
- Schaafsma, J. (2006). *Ethnic diversity at work. Diversity attitudes and experiences in Dutch organisations*. Amsterdam: Aksant.
- Schriemer, R. en S. Kasmi (2007). *Gevalen en gevoelens van discriminatie onder de Marokkaanse Rotterdamers. Impressie van een voorlichtingsronde onder de Marokkaanse gemeenschap in Rotterdam*. Rotterdam: Radar/Smor.
- Schwieren, C. (2003). *Integrating microeconomics and social psychology. The case of discrimination in the labor market* (proefschrift). Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Sherif, M. (1966). *In common predicament. Social psychology of intergroup conflict and cooperation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Sherif, M., O.J. Harvey, B.J. White, W.R. Hood en C.W. Sherif (1961). *Intergroup cooperation and competition. The Robbers Cave experiment*. Norman: University Book Exchange.
- Sikking, E. en P. Brassé (1987). *Waar liggen de grenzen? Een case-study naar rassendiscriminatie op de werkvloer*. Utrecht: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie.
- Spijkerman, R. (2000). *De positie van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven en bij een deel van de overheid 1998*. Den Haag: Arbeidsinspectie.
- Topics (2006). Laagopgeleide sollicitant heeft kans op baan in eigen handen. In: *Topics*, jg. 10, nr. 2, p. 8-9.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.
- Veenman, J. (1984). *De werkloosheid van Molukkers. Deelrapport 2*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Veenman, J. (1985). *De arbeidsmarktproblematiek van Molukkers. Eindrapport*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek/Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (1998). *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. In: *Beleid en Maatschappij*, jg. 30, nr. 2, p. 90-99.
- Veenman, J. en G. Bijwaard (2006). Verschillen in actuele transitiekansen. In: J. Veenman (red.), *Nieuwe ongelijkheden op de transitionele arbeidsmarkt* (p.34-62). Amsterdam: Aksant.

- Veenman, J. en E.P. Martens (1991). *Een lange weg. Molukkers op de arbeidsmarkt*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek/Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Veenman, J. (red.) en C.H.T. Vijverberg (1982). *De arbeidsmarktproblematiek van Molukkers. Een verkennend onderzoek*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam/Nederlands Economisch Instituut.
- Verhoeven, H. (2000). *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit* (WAV-dossier). Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.
- Verschuren, L. en M. Das (2006). Allochtone hbo'ers: minder vaak werk, minstens even hoge lonen. In: CBS-Webmagazine, geraadpleegd op 20 november 2006 via www.cbs.nl.
- Verweij, A.O., Ph.J. Muus en P.M. van Eekert (m.m.v. M.E. Kinkel) (1990). *Uitstroom van minderheden uit arbeidsorganisaties*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek/Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Vliet, R. van der (2005a). Krijgen allochtone werknemers minder betaald? Loonverschillen tussen allochtone en autochtone werknemers. In: *Sociaal-Economische Trends*, 1^e kwartaal, p. 39-48.
- Vliet, R. van der (2005b). Krijgen allochtone werknemers evenveel betaald? In: CBS-Webmagazine, geraadpleegd op 7 februari 2005 via www.cbs.nl.
- Vries, S. de (1992). *Working in multi-ethnic groups. The performance and well-being of minority and majority workers*. Arnhem: Gouda Quint.
- Vries, M.R. de en M.H.J. Wolbers (2002). Verschillen in arbeidsmarktpositie tussen allochtone en autochtone schoolverlaters in Nederland. De rol van het bereikte opleidingsniveau en sociale herkomst. Paper voor het 3e Vlaams-Nederlandse Arbeidsmarktcongres 'De diversiteit van levenslopen. Consequenties voor de arbeidsmarkt', 10 oktober 2002 in Rotterdam.
- Vries, M.R. de en M.H.J. Wolbers (2004). Ethnic variation in labour market outcomes among school-leavers in the Netherlands. The role of educational qualifications and social background. In: *Journal of Youth Studies*, jg. 7, nr. 1, p. 3-18.
- Wicker, A.W. (1969). Attitudes versus actions. The relationships of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. In: *Journal of Social Issues*, jg. 25, nr. 4, p. 41-78.
- Wrench, J., A. Rea en N. Ouali (1999). *Migrants, ethnic minorities and the labour market*. London: MacMillan Press.
- Zandvliet, K., R. Blanken, J. Gravesteyn-Ligthelm en J. de Koning (2002). *Doorstroom van etnische minderheden op de werkvloer*. Den Haag: ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast.

De tekst van het lopende programma (2006-2007) is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Het Werkprogramma is rechtstreeks te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau.

ISBN 90-377-0267-8

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel. Een complete lijst is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. ISBN 90-377-0015-2

Sociaal en Cultureel Rapport 2002. De kwaliteit van de quartaire sector. ISBN 90-377-0106-x

In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004. ISBN 90-377-0159-0

Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006. ISBN 90-377-0285-6

The Netherlands in a European Perspective. Social & Cultural Report 2000. ISBN 90-377-0062-4 (English edition 2001)

The Quality of the Public Sector (Summary). Social and Cultural Report 2002. ISBN 90-377-0118-3

Nederlandse populaire versie van het SCR 2000

Nederland en de anderen; Europese vergelijkingen uit het Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-5875-141-4

SCP-publicaties 2006

2006/1 Thuis op het platteland (2006). Anja Steenbekkers, Carola Simon en Vic Veldheer (red.). ISBN 90-377-0229-5

2006/2 Een eigen huis... Ervaringen van mensen met verstandelijke beperkingen of psychiatrische problemen met zelfstandig wonen en deelname aan de samenleving (2006). M.H. Kwekkeboom (red.). ISBN 90-377-0246-5

2006/3 Uitgerekend wonen (2006). Michiel Ras et al. ISBN 90-377-0250-3

2006/4 Jeugd met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2006 (2006). Sjoerd Kooiker (red.). ISBN 90-377-0200-7

2006/5 Hoe het werkt met kinderen (2006). Wil Portegijs et al. ISBN 90-377-0238-4

2006/6a Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden (2006). Saskia Keuzenkamp en Ans Merens (red.). ISBN 90-377-0269-4

2006/6b De balans opgemaakt. De slotbeschouwing van de sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden (2006). Saskia Keuzenkamp. ISBN 90-377-0251-1

2006/7 Slachtoffers van criminaliteit: feiten en achtergronden (2006). Karin Wittebrood. ISBN 90-377-0232-5

2006/8 Voorzieningen voor slachtoffers van misdrijven: gebruik, bereik en draagvlak (2006). C.J. Maas-de Waal. ISBN 90-377-0270-8

2006/9 Op weg in de vrije tijd (2006). Lucas Harms. ISBN 90-377-0273-2

- 2006/10 *Rapportage sport 2006* (2006). Koen Breedveld en Annet Tiessen-Raaphorst (red.). ISBN 90-377-0252-x
- 2006/11 *Ondersteuning gewenst. Mensen met lichamelijke beperkingen en hun voorzieningen op het terrein van wonen, zorg, vervoer en welzijn* (2006). Mirjam de Klerk en Roelof Schellingerhout. ISBN 90-377-0260-0
- 2006/12 *Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop* (2006). Alice H. de Boer (red.). ISBN 90-377-0256-2
- 2006/13 *Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs* (2006). Ria Bronneman-Helmers. ISBN 90-377-0208-2
- 2006/14 *Uniform uit de kast. Homoseksualiteit binnen de krijgsmacht* (2006). Anna Adolfsen en Saskia Keuzenkamp, m.m.v. Linda Mans. ISBN 90-377-0255-4
- 2006/15 *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (2006). Saskia Keuzenkamp, David Bos, Jan Willem Duyvendak, Gert Hekma (red.). ISBN 90-377-0257-0
- 2006/16 *Report on the Elderly 2006* (2006). Alice de Boer (red.). ISBN 90-377-0271-6
- 2006/17 *Publieke productie en persoonlijk profijt* (2006). Bob Kuhry en Evert Pommer, m.m.v. Jedid-Jah Jonker en John Stevens. ISBN 90-377-0231-7
- 2006/18 *Angstige burgers? De determinanten van gevoelens van onveiligheid onderzocht* (2006). Janneke Oppelaar en Karin Wittebrood. ISBN 90-377-0231-7
- 2006/19 *Wie werken er in het onderwijs? Op zoek naar het 'eigene' van de onderwijsprofessional* (2006). Ria Vogels en Ria Bronneman-Helmers. ISBN 90-377-0291-0
- 2006/20 *Maten voor gemeenten 2006* (2006). Bob Kuhry en Jedid-Jah Jonker, m.m.v. Bureau Zenc. ISBN 90-377-0253-8
- 2006/22 *Emancipatiemonitor 2006* (2006). Wil Portegijs, Brigitte Hermans en Vinodh Lalta. ISBN 90-377-0286-4
- 2006/23 *Turken in Nederland en Duitsland. De arbeidsmarktpositie vergeleken* (2006). Jaco Dagevos, Rob Euwals, Mérove Gijsberts en Hans Roodenburg. ISBN 90-377-230-9

SCP-publicaties 2007

- 2007/1 *Publieke prestaties in perspectief. Memorandum quartaire sector 2006-2011* (2007). ISBN 978-90-377-0298-9
- 2007/2 *Nieuwe links in het gezin* (2007). Marion Duimel en Jos de Haan. ISBN 978-90-377-0287-3
- 2007/3 *Robuuste meningen? Het effect van responsverhogende strategieën bij het onderzoek Culturele Veranderingen in Nederland* (2007). Josine Verhagen. ISBN 978-90-377-0300-9
- 2007/4 *Een nuchtere kijk op gezond gedrag. Vier thema's voor gezondheidsbevordering* (2007). ISBN 978-90-377-0280-4.
- 2007/5 *Verschillen in verzorging. De verzorging van ouderen in negen EU-landen* (2007). Evert Pommer, Edwin van Gameren, John Stevens, Isolde Woittiez. ISBN 978-90-377-0258-3
- 2007/6 *Prestaties van de rechtspraak: productiviteit in perspectief* (2007). Ab van der Torre, Jedid-Jah Jonker, Frank van Tulder, Theresa Steeman, Gerard Paulides. ISBN 978-90-377-0294-1
- 2007/7 *Türken in Deutschland und den Niederlanden. Die Arbeitsmarktposition im Vergleich* (2007). Jaco Dagevos, Rob Euwals, Mérove Gijsberts en Hans Roodenburg. ISBN 978-90-377-0308-5
- 2007/8 *Een gele kaart voor de sport. Een quick-scan naar wenselijke en onwenselijke praktijken in en rondom de breedtesport* (2007). Annet Tiessen-Raaphorst en Koen Breedveld. ISBN 978-90-377-0307-8
- 2007/9 *Kosten in kaart. Een macrokostendecompositie toegepast op instellingen voor verstandelijk gehandicapten* (2007). Evelien Eggink, Jedid-Jah Jonker en Michel Ras. ISBN 978 90 377 0143 2

- 2007/10 *Sport in the Netherlands* (2007). Annet Tiessen-Raaphorst en Koen Breedveld. ISBN 978-90-377-0302-3
- 2007/11 *Geld op de plank. Niet-gebruik van inkomensvoorzieningen* (2007). Jean Marie Wildeboer Schut en Stella Hoff. ISBN 978-90-377-0207-1
- 2007/12 *Toekomstverkenning vrijwillige inzet 2015* (2007). Paul Dekker, Joep de Hart en Laila Faulk. ISBN 978-90-377-0311-5
- 2007/13 *Aandacht voor de wijk. Effecten van herstructurering op de leefbaarheid en veiligheid* (2007). Karin Wittebrood en Tom van Dijk. ISBN 978-90-377-0309-2
- 2007/14 *Meedoen met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2007* (2007). Mirjam de Klerk (red.). ISBN 978-90-377-0310-8
- 2007/15 *Interventies voor integratie. Het tegengaan van etnische concentratie en bevorderen van interetnisch contact* (2007). Mérove Gijsberts en Jaco Dagevos. ISBN 978-90-377-0312-2
- 2007/16 *Blijvend in balans. Een toekomstverkenning van informele zorg* (2007). Alice de Boer en Joost Timmermans. ISBN 978-90-377-0313-9
- 2007/17 *Vertrouwen in de rechtspraak nader onderzocht* (2007). Paul Dekker en Tom van der Meer. ISBN 978-90-377-0318-4
- 2007/18 *Verbinding maken. Senioren en internet* (2007). Marion Duimel. ISBN 978-90-377-0317-7.
- 2007/19 *Moeders, werk en kinderopvang in model. Analyse van arbeidsparticipatie- en kinderopvang-beslissingen van moeders met jonge kinderen* (2007). Ingrid Ooms, Evelien Eggink en Edwin van Gameren. ISBN 978-90-377-0314-6
- 2007/20 *De sociale staat van Nederland 2007* (2007). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer en Evert Pommer (red.). ISBN 978-90-377-0321-4
- 2007/21 *Toekomstverkenning informele zorg* (2007). Alice de Boer (red.). ISBN 978-90-377-0319-1
- 2007/22 *Beter aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkhervatting* (2007). Gerda Jehoel-Gijsbers (red.). ISBN 978-90-377-0327-6
- 2007/23 *Out in the Netherlands. Acceptance of homosexuality in the Netherlands* (2007). Saskia Keuzenkamp en David Bos. ISBN 978-90-377-0324-5
- 2007/24 *Achterstand en afstand. Digitale vaardigheden van lager opgeleiden, ouderen, allochtonen en inactieven* (2007). Eric van Ingen, Jos de Haan en Marion Duimel. ISBN 978-90-377-0316-0
- 2007/25 *Het beste van twee werelden. Plattelanders over hun leven op het platteland* (2007). Carola Simon, Lotte Vermeij en Anja Steenbekkers. ISBN 978-90-377-0320-7
- 2007/26 *Maten voor gemeenten 2007. Een analyse van de prestaties van de lokale overheid* (2007). B. Kuhry, J.J.J. Jonker, m.m.v. M. Ras. ISBN 978-90-377-0323-8
- 2007/27 *Jaarrapport integratie 2007* (2007). Jaco Dagevos en Mérove Gijsberts. ISBN 978-90-377-0330-6
- 2007/28 *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (2007). Iris Andriessen, Jaco Dagevos, Eline Nievers en Igor Boog. ISBN 978-90-377-0331-3

SCP-essays

- 1 *Voorbeelden en nabebelden* (2005). Joep de Hart. ISBN 90-377-0248-1
- 2 *De stem des volks* (2006). Arjan van Dixhoorn. ISBN 90-377-0265-1
- 3 *De tekentafel neemt de wijk* (2006). Jeanet Kullberg. ISBN 90-377-0261-9
- 4 *Leven zonder drukte* (2006). Tjirk van der Ziel met een naschrift van Anja Steenbekkers en Carola Simon. ISBN 90-377-0262-7
- 5 *Otto Neurath en de maakbaarheid van de betere samenleving* (2007). Ferdinand Mertens. ISBN 978-90-5260-260-8

Werkdocumenten

- 121 SCP-maat voor lichamelijke beperkingen op basis van AVO 2003 (2006). Mirjam de Klerk, Jurjen Iedema en Crétien van Campen. ISBN 90-377-0268-6
- 122 Gezond en wel met een beperking (2006). Crétien van Campen (red.). ISBN 90-377-0254-6
- 123 De onbereikte minima (2006). ISBN 90-377-0275-9
- 124 Snuffelen en graven. Over doelgroepen van digitaal toegankelijke archieven (2006). Henrieke Wubs en Frank Huysmans. ISBN 90-377-0276-7
- 125 Liever thuis dan uit. De indicatiestelling in de awbz voor zorg op afroep en verblijf (2006). Edwin van Gameren, Jedid-Jah Jonker en Tessa Marx. ISBN 90-377-0278-3
- 126 Naar een nieuwe armoedegrens? (2006). Arjan Soede. ISBN 90-377-0241-4
- 127 Klik naar het verleden. Een onderzoek naar gebruikers van digitaal erfgoed: hun profielen en zoekstrategieën (2006). Henrieke Wubs en Frank Huysmans. ISBN 90-377-0279-1
- 128 Godsdienstige veranderingen in Nederland. Verschuivingen in de binding met de kerken en de christelijke traditie (2006). Jos Becker en Joep de Hart. ISBN 90-377-0259-7
- 129 Juist beschermd. De determinanten van de woonsituatie van volwassen verstandelijk gehandicapten (2006). Isolde Woittiez en Michiel Ras. ISBN 90-377-0288-0
- 130 De lange weg naar Brussel. De Europese betrokkenheid van Nederlandse maatschappelijke organisaties en hun leden (2006). Esther van den Berg. ISBN 90-377-0264-3
- 131 Bezoek onze site (2006). Jos de Haan, Renée Mast, Marleen Varekamp en Susanne Janssen. ISBN 90-377-0290-2
- 133 Liefst zoals thuis. Ouders en kinderen over buitenschoolse opvang (2007). Rob Gilsing. ISBN 978-90-377-0297-2
- 134 De houding ten opzichte van homoseksualiteit. Een beschrijvende literatuurstudie (2006). Lisette Kuiper en Floor Bakker. ISBN 978-90-377-0299-6

Overige publicaties

- ? Altijd een antwoord. Nieuwjaarsuitgave 2006 (2006). Paul Schnabel, Paul Dekker en Vic Veldheer (red.). ISBN 90-377-0263-5
- Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden (2006). Jaco Dagevos. ISBN 90-377-0266-x
- Niet-westerse allochtonen met een stabiele arbeidsmarktpositie: aantallen en ontwikkelingen (2006). Jaco Dagevos en Maurice Gesthuizen. ISBN 90-377-0249-x
- Werken op de grens van wetenschap en beleid (2006). Kees Schuyt, Jan-Willem Duyvendak en Theo Roes. ISBN 90-377-0272-4
- At Home in the Countryside. A comparison of rural and urban life. Summary (2006). Anja Steenbekkers, Carola Simon en Vic Veldheer. ISBN 90-377-0292-9
- De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden (2006). Koen Breedveld, Andries van den Broek, Jos de Haan, Lucas Harms, Frank Huysmans en Erik van Ingen. ISBN 90-377-0283-x
- Anders onderweg. De mobiliteit van allochtonen en autochtonen vergeleken (2006). Lucas Harms. ISBN 90-377-0281-3
- Summary of Report on the Elderly 2006 (2006). Alice de Boer (red.). ISBN 90-377-0293-7
- Visit our site (2006). Jos de Haan, Renée Mast, Marleen Varekamp en Susanne Janssen. ISBN 90-377-0296-1
- Veel geluk in 2007. Nieuwjaarsuitgave (2007). Paul Schnabel (red.). ISBN 978-90-377-0295-8
- Marktplaats Europa. Vijftig jaar publieke opinie en marktintegratie in de Europese Unie (2007). Paul Dekker, Albert van der Horst, Henk Kox, Arjan Lejour, Bas Straathof, Peter Tammes en Charlotte Wennekers. ISBN 978-90-377-0305-4

Samenloop van regelingen (2007). Mirjam de Klerk, Gerda Jehoel-Gijsbers.

ISBN 978-90-377-0315-3

Hoe groot is de vraag? Operationalisatie van de potentiële vraag naar AWBZ-gefinancierde zorg (2007). Roelof Schellingerhout. ISBN 978-90-377-0341-2

